

FACULTE DE DROIT DE PARIS

LA CHARTE DU TRAVAIL DU III^e REICH

Etude de la loi du 20 Janvier 1934 portant réglementation
du Travail National.

(Gesetz zur Ordnung der Nationalen Arbeit).

Thèse pour le Doctorat en Droit

Présentée et soutenue le 19 Décembre 1936, à 14 heures

PAR

René BOLLECKER

Licencié ès-Lettres

JURY DE LA THESE :

Président: M. OUALID, professeur.

Suffragants: M. LESCURE, professeur.

M. PIROU, professeur.

LES PRESSES MODERNES

96, Galerie Beaujolais, Palais-Royal.

PARIS

1936



Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41552417_0001

**LA CHARTE DU TRAVAIL
DU III^e REICH**

FACULTE DE DROIT DE PARIS

LA CHARTE DU TRAVAIL DU III^e REICH

Etude de la loi du 20 Janvier 1934 portant réglementation
du Travail National.

(Gesetz zur Ordnung der Nationalen Arbeit).

Thèse pour le Doctorat en Droit

Présentée et soutenue le 19 Décembre 1936, à 14 heures

PAR

René BOLLECKER

Licencié ès-Lettres

JURY DE LA THESE :

Président: M. OUALID, professeur.

Suffragants: M. LESCURE, professeur.

M. PIROU, professeur.

LES PRESSES MODERNES

96, Galerie Beaujolais, Palais-Royal.

PARIS

—
1936

*La Faculté n'entend donner aucune approbation
ni improbation aux opinions émises dans les thèses:
ces opinions doivent être considérées comme propres
à leurs auteurs.*



INTRODUCTION

Après la guerre et la défaite, les émeutes et les coups d'état, l'inflation et les difficultés de toute sorte, la crise s'est abattue sur l'Allemagne comme sur une proie vaincue d'avance. Dans ce grand corps déjà malade, elle devait produire des ravages plus graves encore que partout ailleurs : Un nivellement général par le bas prolétarise les classes moyennes. Le chômage apparaît aux ouvriers comme une gangrène gigantesque dont les progrès ne semblent plus devoir s'arrêter. Alors, un homme est venu, qui a su faire renaître l'espoir. On ne saurait donc s'étonner qu'avec la petite bourgeoisie s'accrochant avec la dernière énergie aux positions presque perdues, la classe ouvrière, elle aussi, ait fini par se ranger sous le drapeau d'Hitler. Comme en 1918, où les bouleversements les plus formidables ne dépendaient plus que de leur volonté, les travailleurs allemands ont préféré en 1933 l'autorité et la discipline à la révolution et à l'anarchie. A leurs yeux, Hitler représentait cette autorité et cette discipline — dont l'amour est si profondément ancré dans l'âme allemande — vis-à-vis du communisme, c'est-à-dire de l'aventure.

Quelles que soient les origines et les ressources du mouvement national-socialiste, il n'en est pas moins vrai que la victoire a été l'œuvre du peuple, que c'est par la force du nombre que le Fuehrer a fini par l'emporter. L'intervention décidée des chômeurs et des ouvriers du côté national-socialiste a sans doute fait pencher la balance. On ne se lassera jamais de répéter que c'est la misère qui a jeté l'Allemagne dans les bras d'un dictateur qui ne promettait rien moins que le travail pour tous, sans parler du reste.

Les révolutions ont bien souvent un côté social déterminant. Celle-là plus, peut-être, que toute autre. Après la prise du pou-

voir, en janvier 1933, une foule de problèmes se posaient aux nouveaux maîtres de l'Allemagne. Mais c'était la question sociale qui semblait la plus urgente. Une lutte de grande envergure fut entamée immédiatement contre le chômage, par les moyens les plus divers. Cette lutte, si l'on en croit les chiffres bruts, a donné des résultats magnifiques. Mais il fallait aussi arrêter la chute des salaires, améliorer la condition du travailleur allemand, éviter les continuels recours à la grève et aux conflits violents qui risquaient de porter un coup fatal à l'économie allemande en détresse. En même temps, il importait d'accorder certains avantages aux entrepreneurs allemands, écarter pour eux les menaces de faillite aggravées par la crise, leur permettre de vivre et de prospérer. En somme, il fallait contenter tout le monde, même si les divers intérêts apparaissaient de prime abord inconciliables. Il nous a paru intéressant de voir le national-socialisme à l'œuvre dans cette tâche délicate entre toutes. A l'heure où l'esprit de lutte de classe semble solidement ancré dans les mentalités ouvrières, dans la plupart des pays, l'Allemagne d'Hitler prétend avoir trouvé une solution parfaitement adaptée au but recherché. Elle prétend avoir réconcilié définitivement les patrons et les ouvriers et supprimé les classes, pour ne plus connaître que la nation, une et indivisible.

Nous pouvons aujourd'hui suivre des yeux cette expérience, avec toute la curiosité qu'elle suscite. Lorsque le même problème se pose dans d'autres pays, à peu près sous les mêmes formes, il est intéressant de connaître les diverses solutions qui lui sont données, selon le temps et le lieu, soit pour s'inspirer d'exemples heureux, soit seulement pour éviter de commettre un jour des fautes qui ont déjà été faites. Le cas de l'Allemagne mérite donc tout particulièrement de retenir notre attention, parce que ce pays clôture avec l'avènement d'Hitler une ère de législation sociale hardie, commencée au lendemain de la guerre, et qui a provoqué une admiration quasi universelle, du moins dans le monde ouvrier. L'Allemagne a terminé son expérience marxiste et repart à zéro, mais dans un sens diamétralement opposé, en s'engageant dans des voies tout à fait nouvelles.

Ce changement d'orientation s'est traduit, dans tous les domaines d'ailleurs, par des réformes législatives radicales. Il ne se passe presque pas de jour que ne s'écroule un morceau de l'ancienne Allemagne, pour laisser la place à une construction nouvelle. En matière sociale, plus que partout ailleurs, les réformes ont été particulièrement rapides et profondes.

L'objet de cet ouvrage est l'étude de la « Loi portant réglementation du travail national » (Gesetz zur Ordnung der Nationalen Arbeit) ⁽¹⁾, promulguée le 20 janvier 1934 et entrée en vigueur au premier mai de la même année. Cette loi, dont les 73 articles sont rédigés de façon concise, négligeant volontairement tous les détails, constitue la base de tout le droit du travail allemand. M. Seldte, ministre du travail du Reich, en a parlé comme de la première mesure importante de législation sociale qui traduise les conceptions fondamentales sur lesquelles repose le nouvel état. Aussi faut-il la considérer comme une charte qui durera au moins autant que le national-socialisme lui-même. Issue de la révolution, préparée et promulguée peu après la prise du pouvoir, elle subira sans doute bien des modifications de détail au cours des années qui vont venir. Mais les idées fondamentales qui l'ont inspirée et qui ont presque toutes été affirmées par la loi elle-même, les conclusions essentielles qui en sont tirées, ne peuvent être modifiées ou supprimées sans que le national-socialisme se renie.

Considérée à juste titre comme le « Magna Charta » de l'organisation sociale allemande, la loi du travail s'occupe essentiellement de l'entreprise, cellule fondamentale de la vie économique et sociale du pays. Il eut sans doute été intéressant d'étudier toute l'organisation économique et surtout sociale de la nouvelle Allemagne, l'ébauche d'un corporatisme original, l'édifice colossal du front du travail allemand, les nombreux conseils économiques créés tout récemment. Nous n'avons pas cédé à ce désir, d'abord pour ne pas trop étendre notre matière, ensuite et surtout parce que nous sommes persuadé qu'une étude approfondie de

(1) R.G.B.L. I, p. 45.

ces questions, sous la forme d'un livre, n'est pas encore possible à l'heure actuelle. Toute l'organisation sociale de l'Allemagne est en plein devenir, des mesures sont prises aujourd'hui, qui seront annulées et dépassées demain, les juristes et le législateur allemands n'en sont encore qu'à la phase des essais et des tâtonnements. Avec la loi du travail, au contraire, nous détenons un document fondamental qui a su exprimer avec clarté les principes nouveaux qui devront régir la vie du travail dans le III^e Reich. Elle règle de façon définitive les rapports entre patrons et ouvriers, le contrôle de l'Etat sur l'entreprise, elle donne au contrat de travail une base nouvelle, celle de l'honneur social. Elle doit mettre fin pour toujours à la lutte de classes en Allemagne. En cette époque de jugements hâtifs et approximatifs, où il est si difficile d'être objectivement renseigné, il nous a semblé que cette loi, ainsi que les applications qui en ont été faites, méritait, même en France, une étude assez approfondie. Nous avons essayé de nous en tenir à notre rôle d'informateur critique, et de rester autant qu'il nous était possible, dans l'objectivité et l'impartialité, sans d'ailleurs nous dissimuler les difficultés considérables de notre entreprise.

Nous avons cru nécessaire de rappeler assez brièvement, au début de cet ouvrage, les traits essentiels de la législation sociale de la république de Weimar, particulièrement les points que la loi du travail devait complètement modifier, pour placer ainsi le lecteur dans une atmosphère plus connue, pour mieux faire saisir le contraste entre les deux législations, l'importance et la gravité des réformes nationales-socialistes. Nous avons donc divisé notre ouvrage en trois parties, la première traitant de la législation weimarienne, de ses avantages et de ses défauts, des idées nouvelles qu'on lui opposait. Les deux autres parties seront consacrées à l'étude de la loi du travail proprement dite, l'une aux rapports du patron et des travailleurs, l'autre à l'intervention de l'Etat et des tribunaux spéciaux dans la vie de l'entreprise.

PREMIERE PARTIE

CHAPITRE I

LA LEGISLATION SOCIALE DE LA REPUBLIQUE DE WEIMAR

Le parti socialiste allemand, cantonné avant la guerre dans l'opposition, divisé pendant les hostilités, peu préparé aux responsabilités du pouvoir, se trouvait soudain en novembre 1918, à la suite du désastre militaire, seul maître de l'Allemagne. Après la tourmente, pendant laquelle les destinées du pays s'étaient trouvées entre les mains de quelques chefs, l'autorité à laquelle le peuple s'était soumis jusqu'alors avec une docilité exemplaire, s'effondrait subitement, pendant que la ruine et la misère apparaissaient chaque jour plus évidentes. La jeune république allemande ne pouvait naître dans des conditions plus défavorables, en plein désastre militaire, économique et politique.

« L'union sacrée, le fameux Burgfrieden », écrit M. Vermeil ⁽¹⁾, « ne signifiait au fond que passivité voulue et ignorante immobilité. Dès lors, le peuple allemand ne sera plus que commandé, soumis à la censure et à l'état de siège, réduit à la situation de docile instrument. On ne voit rien ici de cette fermeté qu'ont montrée les démocraties bourgeoises d'Angleterre et de France. Aucune liberté d'opinion, pas de bonne information, nulle critique. Que la direction prussienne, militaire et politique, subisse un échec, et ce peuple, mou et amorphe, se verra chargé

(1) E. Vermell. Du congrès de Vienne à la révolution hitlérienne.

d'une mission imprévue, celle de reconstruire le Reich. Qui ne voit que la tragédie weimarienne est déjà en germe dans le drame de la guerre ? »

Quels allaient être maintenant les effets de ce bouleversement sur l'Allemagne, dans quelle mesure la structure de la société allait-elle se trouver modifiée, quelle forme adopterait la nouvelle économie allemande, c'étaient autant de questions auxquelles les principaux intéressés étaient eux-mêmes incapables de donner une réponse précise. La révolution s'était presque faite d'elle-même, et les nouveaux maîtres n'avaient pas eu le temps de préparer un programme. Les grandes réformes étaient à portée de main, mais les soucis de l'heure, l'urgence des problèmes à résoudre, commandaient une action prompte et résolue. Il fallait replacer l'économie de guerre sur le pied de paix, trouver du travail pour les hommes revenus du front, ne pas détruire le peu de ce qui restait de capital et de possibilités de travail pour le simple amour d'une théorie économique. Il était assurément dangereux d'inaugurer une grande expérience socialiste en des temps si difficiles. On préféra attendre le retour au calme et progresser par étapes. Déjà le manifeste au peuple allemand ⁽²⁾ du gouvernement provisoire déclarait que le gouvernement issu de la révolution se donnait la mission de réaliser le programme socialiste, mais entendait respecter la propriété privée et l'organisation actuelle de la production. L'occasion de faire de l'Allemagne un véritable état socialiste était déjà perdue.

Néanmoins, sous la pression des événements, par suite de la puissance soudaine de la classe ouvrière, et malgré les hésitations des gouvernements, la législation sociale de l'Allemagne fit en quelques mois des progrès qui nécessitent normalement un nombre considérable d'années. Ce mouvement avait déjà commencé pendant les dernières années de la guerre, toujours plus accentué à mesure que la victoire des armées prussiennes devenait plus improbable. Après le *Hilfdienstgesetz* de 1916, créant des commissions de travailleurs dans certaines entreprises, ainsi que

(2) R.G.B L., p. 1303.

des organes paritaires d'arbitrage, la suppression par une loi du 5 mai 1918 d'importantes restrictions à la liberté de coalition des travailleurs d'industrie, la création du ministère du travail du Reich, le 4 octobre 1918, sous le signe déjà du proche effondrement, la révolution de novembre et les mois qui l'ont suivie devaient apporter des avantages considérables à la classe ouvrière allemande. La liberté complète de coalition, la remise en vigueur des dispositions protectrices du travail abrogées au début de la guerre, la journée de huit heures, la généralisation et la réglementation législative des conventions collectives et de l'arbitrage, la participation ouvrière à la direction de l'entreprise, la socialisation de certaines d'entre elles, etc., tout cela fut conquis en moins de deux ans. En même temps les syndicats furent reconnus, non seulement par l'Etat, mais aussi par les organisations patronales comme les représentants naturels des travailleurs. Par la fameuse convention du 15 novembre 1918, base de ce qu'on allait appeler les « *Arbeitsgemeinschaften* », ces organisations patronales signèrent avec les syndicats un véritable traité de paix, où elles s'engagèrent notamment à conclure avec ces derniers des conventions collectives qui devaient désormais former la base des rapports de travail entre employeurs et ouvriers. C'était là combler le vœu le plus cher des syndicats, réaliser enfin un droit collectif du travail, un droit moderne se substituant aux anciennes formules du contrat de travail « libre », où l'ouvrier se trouvait être en fait le jouet des exigences patronales. C'était reconnaître que la question si importante de la fixation des conditions de travail devait être retirée à l'appréciation subjective de l'individu. Dans sa nuit du 4 août, le patronat faisait ainsi plus que reconnaître un principe, il abandonnait définitivement ses vieilles positions et s'engageait dans une voie nouvelle, celle de la lutte à armes égales sur le marché du travail avec les organisations ouvrières. L'Etat, scellant cette convention de son autorité, déclarait, par une loi du 23 décembre 1918 les conventions collectives source de droit et renonçait solennellement à toute intervention dans la fixation des conditions de travail. Il conférait

ainsi aux syndicats ouvriers et patronaux le pouvoir de créer le droit, pouvoir qui jusqu'à présent semblait réservé à l'Etat seul. Il ne voit plus dans l'ouvrier l'individu isolé, mais le membre d'une classe. Loin de s'opposer à l'existence des collectivités organisées, de ces états dans l'Etat, le législateur en favorise au contraire le développement et a recours à leur collaboration.

Ce bref coup d'œil suffirait à montrer l'importance des réformes réalisées en un temps très court, pendant une période de désordres et de troubles. Toutes ces questions ont d'ailleurs eu aux yeux du législateur une importance telle que la constitution elle-même n'a pas manqué de s'en occuper d'une façon assez explicite, comme nous allons le voir. « Un droit du travail de forme nouvelle est né », écrit le juriste allemand Flatow, « qui met à la place du seul Diktat des employeurs isolés la volonté collective des grandes organisations, pour des milliers et des milliers de rapports de travail. Dans un temps relativement court, au point de vue historique, la constitution du travail, qui pourtant constitue la base de notre existence, s'est complètement transformée. C'est un bouleversement dont aujourd'hui nous ne pouvons encore justement apprécier l'importance » ⁽³⁾.

Nous allons étudier maintenant, un peu plus en détail, ce qu'on pourrait appeler les piliers de la législation sociale allemande d'après guerre, à savoir :

- 1° Les syndicats;
- 2° Les conventions collectives;
- 3° Les conseils d'entreprise;
- 4° L'arbitrage.

A) LES SYNDICATS

Le retour de la paix devait amener un changement considérable dans la vie des organisations des travailleurs. La révolution avait accru la puissance de la classe ouvrière. Les syndicats

⁽³⁾ Flatow « La convention collective comme source du droit du travail. » *Gewerkschaftsarchiv*, Cahier 4, p. 177 ss.

voyaient grandir le nombre de leurs adhérents à un rythme accéléré, en même temps que leur situation juridique s'améliorait très sensiblement. Mais, comme conséquence à cet accroissement subit de puissance, les syndicats devaient aussi endosser des responsabilités nouvelles. Pour eux, il ne s'agissait plus seulement de soutenir et de guider leurs membres dans la lutte pour des conditions de travail meilleures. On peut dire, du moins pour les premières années qui ont suivi la guerre, que les syndicats, qui constituaient la force la plus solide et la mieux organisée dans la nouvelle république, gouvernaient directement ou indirectement le pays. Ils devaient se sentir responsable de l'avenir de l'Allemagne, et, en particulier, de la reconstruction de son économie. D'une part ils représentaient donc la classe ouvrière, de l'autre le sort de l'économie entière était entre leurs mains, et il leur fallait contribuer à la faire prospérer pour relever le pays de ses ruines et donner du travail à ceux qui en cherchaient. De cette dualité d'intérêts naquirent bien des querelles qui contribuèrent pour une grande part à affaiblir les syndicats.

a) *Puissance numérique des syndicats.*

Le nombre des travailleurs syndiqués a considérablement augmenté après la guerre. Les statistiques sont tout à fait éloquentes: L'Union Générale des Syndicats Allemands, l'ADGB ⁽⁴⁾, comptait:

en 1914	2.075.759 adhérents
en 1918	1.664.931 adhérents
en 1919	5.479.043 adhérents
en 1920	7.890.102 adhérents

Les syndicats libéraux et chrétiens, moins importants, suivirent une progression à peu près analogue, si bien que le nombre total des travailleurs syndiqués atteignait en 1920 à peu près 10.000.000.

Sans doute ne faut-il pas exagérer l'importance de cet afflux.

(4) Allgemeiner Deutscher Gewerkschaftsverband.

Tout d'abord, l'accroissement des effectifs ne s'était pas réparti également sur toutes les professions ouvrières. La fin de toute restriction à la liberté de coalition avait permis surtout aux travailleurs agricoles et aux fonctionnaires de se syndiquer. Ensuite, de façon générale, la plus grande partie des effectifs nouveaux provenait de couches de travailleurs absolument inéduqués pour la lutte syndicale. On conçoit aisément les nombreuses difficultés qui devaient surgir devant les dirigeants des syndicats, non seulement du fait de la simple incorporation de masses si importantes, mais aussi parce que leur éducation syndicale n'était pas faite. Entre le noyau ancien et les masses nouvelles surgissaient de formidables divergences d'opinion. Bien souvent un petit nombre de militants actifs et disciplinés valent mieux qu'une masse énorme, mais peu consciente de son rôle. Ce serait mal juger l'importance de l'accroissement subit des effectifs des syndicats si l'on ne voulait considérer que les chiffres bruts, et non l'esprit qui animait la petite troupe bien organisée d'avant la révolution, puis l'immense armée d'après guerre, imposante seulement par son nombre.

b) *La situation juridique des syndicats.*

L'existence juridique des syndicats, avant la guerre, était contestée. Sous le régime de la Gewerbeordnung de 1869, ils étaient tout au plus tolérés, mais on ne pouvait d'aucune façon parler de véritable reconnaissance et de possibilités d'expansion illimitées. Par contre, la constitution de Weimar garantissait pleinement la liberté de coalition, pour toutes les personnes et toutes les professions. D'ailleurs, au préalable, les syndicats avaient été reconnus par la convention du 15 novembre 1918 dans laquelle les employeurs s'étaient engagés à passer des conventions collectives avec eux : « Les syndicats sont reconnus comme les représentants qualifiés des travailleurs », phrase qui passa dans la constitution, art. 165, I, 2.

L'existence des syndicats étant garantie par la constitution et ne pouvant donc plus être remise en question que par une loi

constitutionnelle, les syndicats jouissaient d'une grande sécurité pour mener à bien leur œuvre de défense de la classe ouvrière. Encore leur fallait-il la capacité juridique nécessaire pour permettre une liberté d'action complète.

On sait que l'art. 152 de la Gewerbeordnung défavorisait les syndicats par rapport aux autres associations. Le code civil de 1896, introduisant la formalité de l'inscription au registre des associations comme condition de leur capacité juridique, ajoutait en effet dans son art. 61 que l'autorité compétente avait pouvoir de s'opposer à l'inscription de certaines associations poursuivant des buts d'ordre politique, religieux ou de politique sociale. Inutile de dire que le gouvernement fit un large usage de ce droit contre les syndicats, particulièrement en Prusse. D'autres difficultés furent encore créées aux syndicats par la loi de 1908 sur les associations.

Quoi qu'il en soit, bien que les syndicats aient compté parmi les plus grandes associations existantes, ils ne purent jamais s'élever au-dessus de la forme juridique d'une association non déclarée. Après la guerre, la constitution de Weimar garantissait l'entière liberté de coalition. Néanmoins, même alors, les syndicats ne firent pas usage de la faculté qui leur était donnée de s'inscrire et d'acquérir ainsi la pleine capacité juridique. Ils pensaient, à juste titre assurément, que les sacrifices auxquels ils se verraient obligés, feraient payer trop cher les maigres avantages qui en résulteraient. En effet, la formalité de l'inscription, qui restait maintenue sans toutefois pouvoir être refusée, entraînait la soumission au contrôle de l'Amtsgericht ou tribunal cantonal, donc une certaine dépendance.

Enfin, même si les syndicats ne jouissaient pas de la pleine capacité, ils l'avaient pourtant acquise en fait, au moins en ce qui concerne leur sphère propre d'activité: Le patrimoine syndical était au nom de sociétés civiles créées à cet effet. De nombreuses lois, sur les conventions collectives, l'arbitrage, etc. assuraient aux syndicats les pouvoirs nécessaires pour remplir la mission qu'ils s'étaient attribués. Aussi le problème de la capacité juridique des syndicats allemands a-t-il passé au second plan.

c) *Le congrès de Nuremberg.*

Quelle allait être maintenant la ligne de conduite qu'adopteraient les syndicats ? En cette époque de grands succès syndicaux, les discussions ne manquèrent pas. Le conflit se révéla dans toute son acuité au congrès des syndicats libres à Nuremberg, en juillet 1919. Les « lignes directrices pour l'activité future des syndicats » qui furent alors fixées, déclarent que « la reconstruction de la vie économique ébranlée devra être réalisée dans le sens de l'économie collective avec suppression progressive de l'économie privée. La transformation devra être opérée d'après un plan et sera dirigée par les syndicats. » En outre, le congrès déclare que « les syndicats voient dans le socialisme vis-à-vis de l'économie capitaliste une forme supérieure d'organisation économique. » De plus, « la démocratie d'entreprise souhaitée par les syndicats et la transformation des contrats de travail individuels en contrats collectifs sont des pas importants sur le chemin de la socialisation. »

C'est à propos de la question des conseils d'entreprise et de leur dépendance vis-à-vis des syndicats que les dissensions furent les plus graves. En effet, des voix extrémistes se firent entendre, qui demandaient aux syndicats de « s'adapter à la situation révolutionnaire » et réclamaient une organisation générale des conseils englobant toutes les forces de travail, organisation dans laquelle les syndicats eux-mêmes devaient s'incorporer. Cette « Rätebewegung », mouvement des conseils ouvriers, d'après le modèle russe, exigeait un bouleversement complet de la structure économique du pays. La majorité s'opposa à cette conception révolutionnaire des conseils ouvriers indépendants et demanda au contraire que les conseils d'entreprise à créer soient subordonnés aux syndicats, ce qui était en somme dans la logique d'une démocratie économique, les intérêts des travailleurs de l'entreprise devant se subordonner aux intérêts généraux de la classe ouvrière tout entière.

De façon générale, les représentants de la majorité, auxquels on reprochait leur attitude trop timide en cette période révolu-

tionnaire, répondaient que le mouvement syndical était révolutionnaire par lui-même, puisqu'il avait pour but de modifier la structure de la société. Les tâches nouvelles devaient être accomplies par les anciens moyens, c'est-à-dire par les syndicats eux-mêmes et non pas grâce à quelque procédé nouveau et hasardeux comme le voulaient les partisans du système des conseils ouvriers. Les chefs des syndicats finirent par l'emporter, mais l'opinion contraire conquist de nombreux suffrages. Et parmi ces éléments plus extrémistes figuraient surtout les masses nouvelles entrées dans les syndicats seulement après la guerre. Les succès obtenus par les syndicats parurent insignifiants aux yeux de ces révolutionnaires qui considéraient le succès comme tout naturel et qui attendaient beaucoup plus que cela, à savoir la transformation radicale de l'organisation économique. Richard Müller, le leader de l'opposition, formula de façon saisissante l'impression que beaucoup éprouvaient, en déclarant que « l'activité de la commission générale des syndicats, après la révolution avait pour but de ressusciter l'état capitaliste effondré ». Reste à savoir, bien entendu, si le capitalisme s'était effondré avec l'état. Quoi qu'il en soit, les dirigeants des syndicats se trouvaient dans cette situation paradoxale, aux yeux de certains ridicule, d'avoir à soutenir la production capitaliste telle qu'elle existait alors pour assurer aux ouvriers des conditions de travail acceptables. Il leur semblait que le sort de la classe ouvrière était en quelque sorte lié à la prospérité des entreprises capitalistes. M. Seidél, théoricien du syndicalisme allemand, écrit dans son livre « Die Gewerkschaften nach dem Krieg » : « L'organisation socialiste de l'économie ne pouvait pas se réaliser du jour au lendemain, car sa forme définitive ne pouvait se fixer que peu à peu. Aussi, au début de cette longue route, il était impossible de reconnaître les formes et les possibilités qui allaient se présenter. Une seule chose était certaine, c'est que ce problème constituait une tâche imposante et extraordinairement difficile, et que pour le résoudre les syndicats avaient besoin de toutes leurs forces. Or le destin historique veut que la classe ouvrière et ses organisations ne puissent acqué-

rir cette force que sur la base d'une économie florissante, alors que l'économie allemande, au lendemain de la guerre, ressemblait à un amas de ruines. Ce n'est qu'avec les forces extraites de l'ordre capitaliste que la classe ouvrière est en mesure de triompher de ce dernier. Ceci, les ouvriers et employés éduqués dans les syndicats et leurs chefs le comprirent, mais les éléments nouveaux qui maintenant seulement étaient venus grossir les rangs des organisations par leur masse imposante, ne le comprirent point. »

Ainsi, on constatait parmi les membres des syndicats, selon leur ardeur révolutionnaire plus ou moins grande, les mêmes divergences d'opinion que dans les partis politiques qui représentaient la classe ouvrière. Et, en effet, le mouvement syndical était étroitement lié à la politique, il ne pouvait en être autrement. Néanmoins, le congrès de Nuremberg, abrogeant l'accord de Mannheim de 1906 entre les syndicats et le parti social-démocrate, décida la neutralité des syndicats vis-à-vis des partis politiques. Comme plusieurs partis se disputaient la classe ouvrière, avec plus ou moins de succès, il eut été dangereux d'exiger des adhérents la manifestation d'une conviction politique déterminée, exigence qui aurait pu provoquer de graves scissions dans les rangs syndicaux.

Ainsi l'Union Générale des Associations Syndicales Allemandes eut souhaité former un bloc compact et uni par la défense sur un front unique des intérêts de la classe ouvrière. Mais dans une masse aussi importante, l'unité de vue n'était guère concevable. De plus, les syndicats eurent sans cesse à subir les attaques du patronat, surtout aux moments difficiles de l'inflation et au début de la crise mondiale. Enfin, il semble que des difficultés financières ⁽⁵⁾ aient contribué à affaiblir les syndicats. Quoi qu'il en soit, au mois de mai 1933, il a suffi d'un télégramme du Fuehrer pour renverser et anéantir cette « forteresse inexpugnable et constitutionnelle du mouvement ouvrier ».

(5) Voir Dr. Ley: *Durchbruch der sozialen Ehre*, p. 154.

B) LES CONVENTIONS COLLECTIVES

On appelle convention collective (Tarifvertrag) une convention conclue entre un syndicat de travailleurs d'un côté et un employeur ou une association d'employeurs de l'autre, dans le but de régler uniformément les conditions de travail, notamment les salaires des travailleurs. Ces conventions fixent des conditions de travail minima en faveur des travailleurs. Conçue surtout comme un instrument de paix entre les patrons et les ouvriers, la convention collective est une mesure de protection des salariés vis-à-vis de l'arbitraire de l'employeur en même temps qu'un élément de sécurité et une base de calcul sûre pour ce dernier.

Les conventions collectives, dont le développement est étroitement lié à celui des syndicats, ont vu leur nombre et leur importance s'accroître considérablement après la guerre. Voici quelques chiffres officiels ⁽⁶⁾ (par milliers), au 1^{er} janvier de chaque année :

Année	Contrats	Entreprises	Personnes
1913	10,9	143	1399
1918	7,8	107	1128
1919	11	272	5986
1920	11,6	434	9561
1921	11,5	697	12883

On voit qu'après la guerre, la majorité des contrats de travail était réglée par des conventions collectives. Notons toutefois que le nombre absolu des conventions collectives n'a guère augmenté. Par contre leur ampleur s'est considérablement accrue, puisque le nombre des entreprises et des personnes soumises à de telles conventions suit une courbe nettement ascendante, comme cela résulte de la statistique citée. Au 1^{er} janvier 1929, les chiffres étaient les suivants ⁽⁷⁾ :

Année	Contrats	Entreprises	Personnes
1929	8,9	998	12276

⁽⁶⁾ Cf. Cassau: *Die Gewerkschaftsbewegung*, p. 195.

⁽⁷⁾ D'après *Sonderheft zum R.A.B.L. Tarifverträge im Deutschen Reich am 1-1-29*. (Publié par le Ministère du Travail du Reich).

Les conventions collectives semblent avoir atteint la limite de leur extension qui ne saurait évidemment être infinie.

a) Naissance, forme, contenu, durée des conventions.

1) La convention collective naît normalement d'un accord entre un syndicat d'ouvriers ou d'employés d'un côté, et un employeur ou une association d'employeurs de l'autre. Pour les salariés, seuls les syndicats peuvent conclure de telles conventions, les représentations d'entreprise (conseils d'entreprise, conseils d'ouvriers ou d'employés) n'ont pas la capacité requise).

Mais la convention collective peut aussi être imposée aux parties, par la déclaration du caractère obligatoire général d'une sentence arbitrale. Cette dernière forme a pris, depuis 1923 une extension considérable.

2) La seule condition de forme exigée pour la validité de la convention collective est qu'elle soit écrite. Une convention collective orale aurait seulement la valeur d'une stipulation pour autrui. Cette dernière hypothèse est d'ailleurs peu pratiquée.

3) La convention collective a pour but de fixer des conditions minima de travail. Le contenu de la convention collective est abandonné à la volonté des parties. De toute façon, elle fixe les salaires et appointements minima. Normalement, elle s'occupe du temps de travail, des heures supplémentaires, des délais-congés, des congés payés, etc. En fait, les conventions collectives sont devenues des documents monumentaux dont l'exacte interprétation ne peut être faite que par des spécialistes.

Les conventions collectives comprennent une « partie normative » (Normativer Teil) et une partie obligatoire (Verpflichtender Teil). La partie « normative » comprend l'ensemble des dispositions qui peuvent faire l'objet de contrats de travail individuels (salaire, congés, congédiements, etc.). La seconde partie comprend les obligations auxquelles s'engagent les parties à la convention collective. Elles s'obligent nécessairement à ne pas recourir à des moyens violents pour obtenir des conditions de travail meilleures que celles qui sont stipulées par la convention col-

lective, pendant la durée de celle-ci. De plus, les parties peuvent s'engager à créer des organes d'arbitrage, à appliquer certaines mesures protectrices du travail non prévues par les lois, etc. Nous allons constater qu'il est important de séparer ces deux parties de la convention collective. En effet, tout ce qui est stipulé dans la partie normative remplace ipso facto les dispositions contraires figurant dans les contrats de travail individuels.

4) La convention collective fixe elle-même le jour de son entrée en vigueur, celui-ci pouvant être antérieur à la passation du contrat. Elle peut donc avoir un effet rétroactif par la volonté des contractants.

Si la convention collective est conclue pour une durée déterminée, sans clause de prolongation, elle prend fin à l'arrivée du terme. On admet en général qu'elle peut être dénoncée avant ce moment pour des raisons particulièrement graves, à condition que la partie dénonçante soit de bonne foi, et que les circonstances qui provoquent cette dénonciation soient tout à fait exceptionnelles et imprévues ⁽⁸⁾. Si la convention collective est conclue pour une durée indéterminée, elle peut à tout moment être dénoncée par l'une des parties. En fait, les contrats collectifs sont conclus pour un temps assez court (pendant l'inflation pour une durée de 3 jours par exemple) avec clause de prolongation tacite.

b) *Effets de la convention collective.*

Les stipulations de la partie obligatoire obligent les parties qui ont conclu la convention, syndicats et employeurs. Il n'y a rien de particulier à remarquer à ce sujet; les parties ne devront pas recourir à des mesures violentes et exécuter toutes les obligations dont elles sont chargées.

Pour le reste les effets de la convention collective sont réglés par le décret du 23 décembre 1918, art. 1 ⁽⁹⁾.

⁽⁸⁾ Pour l'application de la *clausula rébus sic stantibus* en cette matière, voir notamment un jugement du R.A.G. du 2-2-29 (R.A.G., 335/28, 1929, Tome III, p. 231.

⁽⁹⁾ R.G.B.L., p. 1456.

Les dispositions de la partie normative s'insèrent directement dans les rapports des employeurs et des travailleurs. La situation se présente comme si le travailleur individuel et l'employeur avaient expressément stipulé qu'ils adoptaient pour régler leurs rapports les stipulations de la convention collective. Les clauses des contrats individuels sont sans effet dans la mesure où elles dérogent à la convention collective (Art. 1, phrase I). Ceci est d'autant plus important que lorsque la convention collective vient de s'éteindre, par exemple par l'arrivée du terme, ses dispositions subsistent néanmoins en tant que contenu des contrats de travail individuels, jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective ou de nouveaux contrats individuels viennent les remplacer.

Pourtant, la convention collective n'est pas rigide au point qu'elle ne permette aucune stipulation différente des siennes. Nous avons vu que la convention collective se contentait de fixer pour le travailleur des conditions de travail minima, que ces dernières constituaient donc une limite vers en bas et non vers en haut. D'après la phrase 2 de l'art. I, les clauses du contrat individuel qui fixent pour le travailleur des conditions meilleures que celles qui figurent dans la convention collective auront pleine vigueur, à moins que la convention collective n'ait expressément stipulé que ses dispositions constitueront aussi des limites vers le haut, ce qui est l'exception. Cette phrase ne fait qu'affirmer encore une fois que toute dérogation à la convention collective est nulle: en effet, on ne déroge à la convention qu'en fixant des conditions de travail moins favorables au travailleur que celles de la convention collective.

Bien entendu, la convention collective ne lie que les membres des associations qui l'ont conclue. Les isolés en sont exclus. D'un autre côté, il suffit d'appartenir à l'association pour être lié par la convention collective. Ceci s'applique aussi aux incapables, en particulier aux apprentis, d'habitude mineurs. En effet, la volonté individuelle importe peu, elle doit se soumettre à la volonté collective. En outre, les isolés sont toujours libres de se soumettre à la convention collective et ceci de deux façons: soit en déclarant

dans leur contrat individuel qu'ils se soumettent à la convention, soit en adhérant à l'association qui l'a conclue. Mais il existe un procédé très efficace pour étendre le domaine d'application des conventions collectives bien au-delà du cercle des personnes qui y sont normalement soumises. C'est la déclaration d'obligation générale.

c) *La déclaration d'obligation générale.*

La déclaration d'obligation générale des conventions collectives est réglée par l'art. 2 du décret du 23 décembre 1918 qui déclare :

« Le Reichsarbeitsamt (plus tard la Reichsarbeitsverwaltung) peut déclarer d'obligation générale des conventions collectives qui pour la fixation des conditions de travail ont acquis une importance déterminante. Ils sont alors, à l'intérieur de leur sphère d'application, obligatoire dans le sens de l'art. 1 pour les contrats de travail, qui, d'après le genre du travail, tombent dans le domaine de la convention collective ».

D'après ce texte, la Reichsarbeitsverwaltung, section du ministère du Travail du Reich, peut déclarer d'obligation générale une convention collective qui a acquis une « importance déterminante ». Il en est ainsi par exemple lorsque le syndicat qui a conclu la convention comprend la majorité des salariés employés au travail qui a fait l'objet de la convention, dans une région déterminée, ou bien si l'association des employeurs comprend la plupart des entreprises ou tout au moins les plus importantes.

La déclaration d'obligation générale n'a lieu que sur demande (art. 3). Les intéressés peuvent adresser une requête à la Reichsarbeitsverwaltung en vue de faire déclarer la convention d'obligation générale. Après un certain délai qu'elle aura fixé elle-même, la Reichsarbeitsverwaltung décide si elle doit donner satisfaction à la demande. Dans l'affirmative, la convention sera désormais valable pour toutes les entreprises, dans la région fixée par la Reichsarbeitsverwaltung. Il importera peu désormais que des contrats individuels aient déjà été conclus ou bien que tel

employeur ou tel ouvrier se soit abstenu d'adhérer aux associations qui ont conclu la convention collective. Seule la nature du travail sera déterminante. Si le travail exécuté tombe dans le domaine de la convention collective, les stipulations de cette dernière se substitueront d'office à celles des contrats individuels.

Le délai que fixe la Reichsarbeitsverwaltung avant de se prononcer sur la demande doit permettre à tout intéressé de faire opposition à la déclaration d'obligation générale. D'habitude, on contestera l'existence de l'« importance déterminante ». La Reichsarbeitsverwaltung semble d'ailleurs peu exigeante, puisque chaque année, on peut constater qu'il y a environ 20 p. c. de toutes les conventions collectives existantes qui sont déclarées d'obligation générale ⁽¹⁰⁾.

Quant à la demande elle-même qui doit être publiée dans le RABL, par les soins de la Reichsarbeitsverwaltung, elle peut être faite par chacune des parties qui ont conclu la convention collective, ainsi que par les associations de travailleurs et d'employeurs qui seraient touchées par la déclaration d'obligation générale (art. 3, 2^{me} phrase). Les associations qui ont conclu la convention collective doivent être invitées à exprimer leur avis avant la déclaration d'obligation générale (art. 4, phr. 3). La Reichsarbeitsverwaltung décidera souverainement, compte tenu des oppositions faites sur le sort de la demande. Si elle prononce la déclaration d'obligation générale, elle ne pourra modifier les dispositions de la convention, ni en ajouter de nouvelles. Mais elle n'est pas obligée de déclarer d'obligation générale toutes les dispositions normatives de la convention collective, elle peut en exclure certaines. Elle fixe à l'application de la convention déclarée d'obligation générale des limites dans l'espace. Elle peut à tout instant révoquer sa déclaration. Tous ses actes sont sans appel. Ils ne peuvent être attaqués que comme des actes administratifs.

L'ordonnance de détresse du 8-12-31 abandonne aux parties contractantes le soin de tenir encore mieux compte de différences

⁽¹⁰⁾ Pour une statistique plus précise, v. les *Sonderhefte zum R.A.B.L.* sur les conventions collectives, publiés par le Ministère du Travail.

qui peuvent exister entre certaines branches de la production, de régler au mieux les domaines d'application des conventions dans l'espace, de prendre en considération la situation difficile de certaines entreprises, bref, de raffiner le système. Il faudra naturellement tenir compte des mêmes observations au moment de la déclaration d'obligation générale. Mais les principes restent les mêmes.

On se rend très facilement compte de l'importance exceptionnelle de la déclaration d'obligation générale sur le développement des conventions collectives. La déclaration d'obligation générale supprime d'un seul coup les avantages que pourrait avoir l'isolé sur le marché du travail. Le système de la convention collective et de la déclaration d'obligation générale rend le syndicat pratiquement obligatoire, pour l'ouvrier comme pour l'employeur, s'ils ne veulent pas perdre toute influence sur la fixation des conditions de travail. Nous sommes en présence d'un exemple très caractéristique de la faveur du législateur pour les organisations professionnelles. Il affirme une fois de plus la prépondérance de la volonté collective sur la volonté individuelle.

Signalons enfin simplement, pour terminer, que les conventions collectives ont bénéficié d'une nouvelle extension tout à fait considérable, grâce à une institution réglée par une loi de 1923, à savoir la déclaration d'obligation générale des sentences arbitrales. Nous retrouverons et étudierons un peu plus en détail ce procédé, en parlant de l'arbitrage, dans la dernière partie de ce chapitre.

C) LES CONSEILS D'ENTREPRISE

La situation juridique et pratique des travailleurs, après la reconnaissance de leurs organisations professionnelles s'était notablement améliorée. Dans la lutte pour la fixation des conditions de travail, ils se trouvaient désormais sur un pied d'égalité avec les employeurs. Mais pour que cette égalité soit effective, elle devait être réalisée non seulement au moment de la conclusion du contrat, mais aussi à celui de son exécution, sinon il ne pouvait être question d'une véritable démocratie dans l'économie.

Comme la classe ouvrière se trouvait au pouvoir et que l'heure semblait propice pour garantir aux travailleurs, non seulement une défense efficace de leurs intérêts directs, mais aussi une influence déterminante sur la production elle-même, le pouvoir « de droit divin » de l'employeur devait disparaître. Aussi bien l'idée des conseils d'entreprise est-elle à la fois traditionnelle, car le principe de la représentation ouvrière pour la défense des intérêts des travailleurs dans l'entreprise remonte aux « *Arbeiterausschüsse* » de l'ancien régime, — et révolutionnaire, parce qu'inspirée par l'exemple russe et tendant à faire acquérir à la classe ouvrière un pouvoir direct sur le processus économique de la production.

L'idée des conseils ouvriers est déjà fort vieille. Elle semble être apparue pour la première fois en 1848 à l'Assemblée Nationale de Frankfort qui émit un projet présentant beaucoup d'analogies avec la loi de 1920 ⁽¹¹⁾. Plus tard, l'idée fut reprise et réalisée en partie par l'*Arbeiterschutzgesetz* de 1891, sans toutefois que la constitution des *Arbeiterausschüsse* ou comités de travailleurs fut déclarée obligatoire, sauf pour une branche particulière de l'industrie, les mines (en Prusse, p. ex. la loi du 14.7.07 rendit les comités de travailleurs obligatoires dans les mines). En ce qui concerne la législation du Reich, la première grande loi en cette matière est le *Hilfdienstgesetz* de 1916, qui crée dans toutes les entreprises travaillant pour le secours patriotique (*Vaterländischer Hilfdienst*) et occupant plus de 50 ouvriers ou employés, des commissions de travailleurs dont le rôle était de favoriser l'entente cordiale entre l'employeur et les ouvriers ⁽¹²⁾ après la révolution, l'idée des conseils d'entreprise fut à l'ordre du jour. Mais en même temps que la généralisation des conseils apparaissait certaine, la nature de ces derniers parut devoir changer. Les ouvriers, fort de la puissance que leur avait conféré la révolution, entendaient faire de ces organes les véritables instruments de la

⁽¹¹⁾ Pour plus de détails, v. l'ouvrage du professeur Bühler *Arbeitsrecht* I, p. 95 ss.

⁽¹²⁾ W. Flatow/Kahn-Freud, *Betriebsrätegesetz*, 13^e édition, 1931, p. 95.

dictature du prolétariat. De tels conseils d'ouvriers et de soldats ont existé en fait en Allemagne, immédiatement après l'effondrement des armées allemandes. On comprend qu'un tel mouvement — qui était d'ailleurs loin de rallier la majorité, même parmi les ouvriers — ait trouvé bien des résistances et qu'on ait cherché à le canaliser dans le domaine strictement économique, et non plus politique. Après des grèves particulièrement violentes, le principe des conseils d'entreprise fut « ancré » dans la constitution elle-même, mais sous une forme assez timide :

« Les ouvriers et les employés sont appelés à collaborer à droits égaux, en communauté avec les employeurs, à la réglementation des conditions de salaire et de travail ainsi qu'à l'ensemble du développement économique des forces productrices. Les organisations des deux parties, ainsi que leurs accords, sont reconnus. »

Les ouvriers et employés obtiennent pour la défense de leurs intérêts sociaux et économiques des représentations légales sous la forme de conseils d'entreprises, etc. (art. 165 de la Constitution de Weimar).

La loi du 4-2-20 (RGLB, p. 147) vint régler définitivement la nouvelle institution. Assemblage de demi mesures, elle porte la marque des hésitations du législateur entre les deux tendances, révolutionnaire et traditionnelle, avec une prépondérance très nette, toutefois, des idées traditionnelles.

a) *Constitution et fonctionnement des conseils d'entreprise.*

D'après la loi de 1920, il sera constitué obligatoirement un conseil d'entreprise dans toutes les entreprises industrielles et agricoles occupant au moins 20 salariés. De façon générale, ce conseil se divise en conseil d'ouvriers et en conseil d'employés (*Arbeiter und Angestellten Gruppenräte*). Dans les entreprises occupant plus de 5 travailleurs, mais moins de vingt, on élira seulement un « *Betriebsobmann* » qui a lui seul constituera un conseil d'entreprise réduit à sa plus simple expression et dont les pouvoirs seront d'ailleurs très limités.

Le nombre des conseillers d'entreprise dépend uniquement du nombre de travailleurs que cette dernière occupe. Il est au minimum de trois et au maximum de trente.

Chaque groupe élit lui-même ses représentants, pour une année. Electeurs sont tous les travailleurs occupés par l'entreprise, même étrangers, à condition qu'ils aient atteint l'âge de 18 ans. Pour être élu, il faut être de nationalité allemande, avoir appartenu depuis six mois au moins à l'entreprise, et être âgé de 24 ans au moins.

La fonction de conseiller d'entreprise est une fonction honorifique. Elle ne rapporte donc aucun avantage pécuniaire. Toutefois, le salaire, ne doit pas être diminué pour des interruptions momentanées du travail si elles sont rendues nécessaires par l'exercice de la fonction de conseiller d'entreprise. En général, et si c'est possible, les séances du conseil d'entreprise ont lieu en dehors des heures de travail. Lorsque l'entreprise occupe plus de 600 travailleurs, le conseil d'entreprise comprend 9 membres. C'est à partir de ce chiffre qu'il élit une commission d'entreprise de 5 membres (art. 27), conçue comme organe chargé de s'occuper des affaires confidentielles et qui dans la pratique est devenue l'organe exécutif et le représentant du conseil d'entreprise.

Le conseil d'entreprise ou la commission d'entreprise lorsqu'elle existe, élisent un premier et un second président. Le président représente le conseil ou la commission d'entreprise vis-à-vis du patron, des organes d'arbitrage et des tribunaux du travail (art. 28). Il est strictement tenu à l'exécution des décisions du conseil ou de la commission d'entreprise. L'employeur ne peut assister aux séances du conseil d'entreprise que lorsqu'elles ont eu lieu à sa demande ou lorsqu'il y a été expressément invité.

La loi prévoit enfin une assemblée générale des travailleurs, dont le rôle est d'ailleurs assez limité. Elle ne constitue pas un organe régulier; il n'existe pas de cas où elle doive être convoquée d'office, elle ne se réunit qu'à la demande du patron ou du quart au moins des travailleurs électeurs au conseil d'entreprise. Cette assemblée n'a pas à prendre de décision ou à demander des comp-

tes. Sa seule mission consiste à informer les conseillers d'entreprise de l'opinion de la majorité des travailleurs, d'émettre des vœux et de formuler des projets.

L'exercice de leur fonction expose les membres du conseil d'entreprise à l'inimitié du patron. La menace la plus grave qui pèse sur eux est assurément le congédiement. Aussi la loi a-t-elle organisé, à côté de la protection générale dont bénéficient tous les travailleurs, une protection spéciale du membre du conseil d'entreprise. Il ne pourra être congédié qu'avec l'assentiment de la majorité des conseillers d'entreprise (art. 96). A cette règle générale, il existe pourtant de graves exceptions, dans les cas suivants :

1) Si le congédiement est la conséquence d'une obligation résultant de la loi, de la convention collective ou d'une décision d'un tribunal de travail;

2) Si le congédiement est rendu nécessaire par l'arrêt de l'entreprise (Stillegung des Betriebes);

3) S'il s'agit d'un congédiement sans délai reposant sur un motif qui d'après la loi justifie un renvoi sans observation du délai-congé normal.

Signalons enfin pour terminer que la commission d'arbitrage (depuis 1923 le Tribunal de travail) peut, à la demande du patron ou du quart des travailleurs occupés par l'entreprise et jouissant du droit de vote aux élections du conseil d'entreprise, prononcer la révocation de tel membre du conseil d'entreprise ou de ce conseil tout entier.

b) *Attributions et pouvoirs du conseil d'entreprise.*

La loi a voulu organiser une représentation légale des travailleurs dans l'entreprise. Les pouvoirs du conseil d'entreprise ne lui appartiennent pas en propre, mais en dernière analyse à l'ensemble des travailleurs représentés. Dersch ⁽¹³⁾ définit les droits du conseil par cette formule: « droit public de collaboration, en

(13) Dersch, *Revue Internationale du Travail*, février 1925.

vue de représenter les intérêts économiques généraux des travailleurs ». Ces droits ont été partagés d'une façon assez compliquée entre le conseil d'entreprise lui-même et les conseils de groupe. Grosso modo, on peut dire que les conseils de groupe sont compétents pour les affaires qui intéressent exclusivement un seul groupe de travailleurs, soit ouvrier, soit employé. Nous n'étudierons pas séparément le rôle des uns et des autres, puisqu'il n'existe pas de différence de nature entre le conseil d'entreprise et les conseils de groupe, les seconds formant seulement la subdivision naturelle du premier.

L'article premier de la loi sur les conseils d'entreprise déclare :

« Pour la défense des intérêts économiques généraux des travailleurs vis-à-vis de l'employeur, et pour soutenir ce dernier dans la réalisation des buts de l'entreprise, il sera constitué un conseil d'entreprise dans chaque entreprise occupant en moyenne vingt travailleurs au moins. »

D'après la loi, les attributions du conseil sont donc de deux genres : Collaboration avec l'entrepreneur et défense des intérêts des travailleurs. En outre, elle leur accorde certains moyens qui doivent leur permettre d'exercer dans de bonnes conditions leurs importantes et délicates fonctions. Voici un bref tableau des attributions du conseil d'entreprise, destiné à donner un aperçu sommaire de l'importance de la mission confiée au conseil d'entreprise :

1) *La collaboration avec l'employeur.*

a) Le conseil d'entreprise doit collaborer au maintien de la paix à l'intérieur de l'entreprise, seconder l'employeur de ses conseils et sauvegarder les bons rapports entre les travailleurs eux-mêmes et entre les travailleurs et le patron (art. 66, 1 et 2) ;

b) Il doit « fördernd mitarbeiten », c'est-à-dire collaborer de façon positive à l'introduction de nouvelles méthodes de travail (art. 66, 1 et 2) ;

c) Le conseil d'entreprise envoie un ou deux de ses membres

dans le conseil d'administration de l'entreprise, si celle-ci en est pourvue (art. 71 et 73,3 et loi du 15-2-22).

II) *La défense des intérêts des travailleurs.*

Le conseil défend à la fois les intérêts de la collectivité ouvrière et ceux des ouvriers et employés isolés.

En tant que défenseur de la collectivité ouvrière, le conseil :

a) Conclut avec le patron des ententes collectives d'entreprise (règlement d'atelier, lignes directrices pour embauche et congédiement, création d'organes d'arbitrage, etc.) ayant pour objet la fixation des conditions de travail, dans la mesure où elles ne sont pas réglées par des conventions collectives, dont la conclusion est uniquement l'affaire des syndicats (art. 66,3,5; art. 75; art. 78,2,3; art. 80);

b) Surveille l'exécution des conventions collectives dans l'entreprise (art. 66,4; art. 78);

c) Collabore à l'embauche et au congédiement des travailleurs (art. 74; art. 78,8; art. 81 ss.);

d) Défend la liberté d'association des travailleurs contre l'employeur (art. 66,6);

e) Envoie des conseillers d'entreprise dans le conseil d'administration de l'entreprise (v. plus haut), ce qui constitue pour une grande part une arme pour la défense des intérêts des travailleurs et dépasse le cadre de la simple collaboration avec l'entrepreneur.

En tant que défenseur des travailleurs isolés, le conseil :

a) Joue un rôle très important en cas de plainte d'un travailleur contre un congédiement injuste (art. 78,9; art. 84 ss; art. 96-98);

b) Intervient avant toute décision prononçant une amende (art. 80,2);

c) Règle par pourparlers, dans la mesure du possible, les conflits des travailleurs entre eux (art. 66,6; art. 78,7) et défend vis-à-vis du patron les plaintes des travailleurs isolés (art. 66,6

et 7; art. 78,7), en particulier des apprentis, des blessés de guerre et des victimes d'accident de travail (art. 78,2).

III) *Moyens particuliers pour favoriser l'exécution de la mission du conseil:*

a) Le conseil a le droit d'en appeler à la commission officielle d'arbitrage (ou conventionnelle, s'il en existe), pour trancher tous les conflits collectifs, tels qu'ils sont définis au § 3 de la SchlVO. (En principe, il n'a pas la capacité requise pour saisir les tribunaux du travail, sauf en cas d'action en révocation du congédiement injuste de l'art. 84.);

b) Il peut demander l'application des peines prévues à l'art. 99 contre le patron qui chercherait à réduire de mauvaise foi les droits reconnus par la loi aux conseils d'entreprise;

c) Il a un droit d'information très étendu, peut exiger du patron la présentation de certaines pièces (rapports, bilans) (art. 71 et 72; loi du 3-2-21 sur les bilans des entreprises).

Il nous est impossible d'étudier en détail les nombreuses et diverses attributions du conseil d'entreprise. Retenons pourtant, parmi ses droits les plus importants, celui de conclure des ententes d'entreprise avec le patron, notamment celui d'exiger la promulgation d'un règlement d'atelier qui ne sera valable que s'il porte la signature du président du conseil d'entreprise ou qui sera imposé par la commission d'arbitrage en cas de désaccord entre patron et conseil d'entreprise. Notons aussi l'influence considérable du conseil d'entreprise dans la protection des travailleurs contre les congédiements injustes. Pour que l'action en retrait du congédiement socialement injuste réussisse auprès des tribunaux de travail, il faut d'abord que le congédiement injuste ait été reconnu comme tel par le conseil d'entreprise qui joue pour ainsi dire le rôle d'un tribunal de première instance. Si le conseil reconnaît que le congédiement est injuste, il aura, ainsi que le congédié lui-même, le droit de porter l'affaire devant le tribunal de travail compétent d'y plaider. Par contre, si le conseil approuve le congédiement, il ne peut y avoir aucune action devant le

tribunal du travail, le congédié lui-même en est privé. Il en est exactement de même lorsque le congédiement a eu lieu sans observation du délai-congé normal, le conseil jugera en premier ressort si l'on se trouve en présence d'un cas où la loi autorise de tels congédiements.

Enfin, parmi les droits les plus importants du conseil d'entreprise, il convient encore de signaler le droit d'information sur tout ce qui touche aux contrats de travail et aux faits de service intéressant l'activité de la main-d'œuvre (*Aufschluss über den Dienstvertrag und die Tätigkeit der Arbeitnehmer berührenden Dienstvorgänge*). C'est un droit général dont l'effet est d'obliger l'employeur à la présentation des livres de salaire (*Lohnbücher*) et de tous les documents se rapportant à l'exécution des conventions collectives. Ce droit pourra être utilisé dans une très large mesure par les conseils d'entreprise actifs et se traduira par un contrôle ouvrier général sur toute la vie de l'entreprise. Les méthodes de travail, le prix de revient et de vente, l'importance des commandes passées, etc., tout cela concerne sans aucun doute la condition et l'activité de la main-d'œuvre. Assurément, l'employeur pourra se retrancher dans une certaine mesure derrière le secret d'entreprise, sur la base de l'art. 71. Mais n'oublions pas que dans les grandes entreprises ⁽¹⁴⁾ le conseil peut consulter le bilan de l'affaire; que dans celles qui possèdent un conseil d'administration, il envoie un ou deux conseillers dans cet organe; que dans toutes les entreprises, l'employeur est obligé en vertu de l'art 71,2 à présenter tous les trois mois un rapport sur la situation de l'affaire ainsi que sur la demande de travail à laquelle on pourra s'attendre. Ainsi, malgré l'imperfection des armes que la loi met à la disposition du conseil d'entreprise son contrôle n'en est pas moins réel et effectif, et dans tous les cas permettra aux ouvriers d'appuyer leurs revendications par des documents précis.

Sans aucun doute le législateur a craint l'ardeur révolution-

(14) Ce sont les entreprises qui occupent 300 ouvriers ou 50 employés au moins. (Loi du 3-2-21).

naire des conseils d'entreprise, et c'est ce qui explique que les pouvoirs qui sont accordés à ce dernier sont en somme assez restreints compte tenu de l'époque à laquelle la loi a été préparée et promulguée. D'après la volonté du législateur de 1920, les conseillers d'entreprise doivent se considérer dans l'exercice de leur fonction comme les représentants des syndicats dans l'entreprise ⁽¹⁵⁾. Les nombreux articles qui affirment directement ou indirectement cette subordination, conçus comme une mesure de défense contre les éléments communistes dans les conseils d'entreprise, ont servi dans une certaine mesure le mouvement ouvrier, puisque l'action des conseils était ainsi appuyée par la puissance considérable des syndicats. Aussi n'est-il pas étonnant que les patrons aient sans cesse tenté de détacher les conseils des syndicats en opposant la solidarité d'entreprise à la soumission aux ordres des syndicats.

Ainsi la loi sur les conseils d'entreprise a certainement apporté des avantages aux travailleurs, mais ces avantages ont été moins importants qu'on aurait pu le croire au lendemain de la guerre. Les ouvriers espéraient obtenir une influence directe sur la production, mais ils n'ont obtenu que des moyens d'action indirects. C'est d'ailleurs ce qu'exprime l'art. 69 de la loi :

« L'exécution des décisions prises en commun avec la direction de l'entreprise est l'affaire de cette dernière. Le conseil d'entreprise n'a pas le droit d'intervenir par des ordres personnels dans la direction de l'entreprise. »

D) L'ARBITRAGE

Nous nous trouvons maintenant en présence d'une institution fort originale du droit du travail de l'Allemagne d'après-guerre. Le paragr. 3 de la Schlichtungsordnung du 29-12-23 définit l'arbitrage (Schlichtung) comme l'« aide » apportée à la conclusion d'ententes collectives (conventions collectives, ententes d'entreprise) par des organes créés dans ce but. Pour que l'arbitrage

(15) V. art. 8; art. 66, 3 et 5; art. 78, 1-2; Art. 81, 3, etc.

soit possible, il faut qu'il n'existe encore aucun lien juridique entre les personnes où les associations entre lesquelles le conflit est né. Le but de l'arbitrage est la création d'une nouvelle entente collective, de nouveaux rapports de droit. Pour que les organes d'arbitrage puissent entrer en activité, il faut donc supposer que les parties n'aient pas réussi à s'entendre sur le contenu d'une entente collective qu'elles sont disposées à conclure. Pour éviter le recours à la lutte, elles décident de s'adresser à un organisme neutre qui essaiera de trouver une base d'entente. L'organe d'arbitrage pourra émettre une sentence dans laquelle il propose aux parties une solution. Il ne s'agit donc nullement de déterminer quelle est la partie qui a tort et quelle est celle qui a raison; il ne s'agit pas de dire le droit, mais uniquement de trouver une solution d'opportunité pouvant permettre aux parties de s'entendre. A défaut d'organe d'arbitrage conventionnel, l'Etat met à la disposition des intéressés des personnalités impartiales et une procédure particulière. En principe, l'Etat n'intervient donc pas directement dans la fixation des conditions de travail; il se contente de prêter assistance aux parties qui le demandent. Mais il existe de graves exceptions à la règle, si bien que cette institution d'apparence anodine, a fini par soulever contre elle les protestations les plus véhémentes et les plus diverses.

a) *Historique.*

Il existait déjà avant la guerre des organes de conciliation et d'arbitrage qui fonctionnaient auprès des tribunaux de travail, mais leur mise en marche dépendait de la requête des deux parties, ainsi que de leur présence simultanée au moment du procès. Pendant la guerre, le *Hilfdienstgesetz* créa de véritables commissions d'arbitrage paritaires, qui pouvaient être saisies par une seule des parties et même juger par défaut. Les dispositions du *Hilfdienstgesetz* furent provisoirement maintenues en vigueur par le manifeste des commissaires du peuple, puis remplacées par la *Verordnung* du 23-12-1918. En principe, les commissions d'arbitrage existantes étaient maintenues et le ministère du travail deve-

nait lui aussi un organe d'arbitrage. Les commissaires de démobilisation, par l'ordonnance du 3-9-19 et du 12-2-20 furent munis du pouvoir de déclarer les sentences arbitrales obligatoires.

Toutes ces dispositions furent encore une fois modifiées par le Schlichtungsordnung du 30-10-23 complétée par l'ordonnance d'exécution du 29-12-23 qui constituèrent la base de l'organisation de l'arbitrage jusqu'à l'avènement du régime hitlérien.

b) *Les organes d'arbitrage.*

Cette « Verordnung über das Schlichtungswesen » de 1923 a supprimé tous les organes de conciliation et d'arbitrage établis précédemment auprès des tribunaux de travail. Cette loi connaît quatre organes d'arbitrage :

1) *Les organes d'arbitrage conventionnels.*

Leur existence, leur composition, leur compétence dépendent des conventions collectives qui les ont créés. Ils doivent être saisis avant tout autre organe d'arbitrage. Si, malgré leur existence, un organe officiel se trouve saisi, ce dernier doit se déclarer incompétent, au moins jusqu'à l'expiration d'un délai qu'il aura fixé. Il ne pourra s'occuper de l'affaire que si à l'expiration de ce délai, la commission conventionnelle n'est pas encore entrée en activité ou n'a obtenu aucun résultat positif.

2) *Les commissions d'arbitrage* (Schlichtungsausschüsse).

Les commissions d'arbitrage sont des organes dépendant des différents pays (Länder) allemands. Ce sont des autorités administratives et non judiciaires, bien que pour chaque cas particulier, leurs membres soient indépendants et non tenus aux directives hiérarchiques.

Leur création dépend des besoins. Elles sont établies par les pays, en accord avec le ministre du Travail du Reich. Leur siège et leur ressort doivent être fixés plutôt d'après la constitution économique du pays que d'après les frontières politiques et administratives. En 1932, il existait environ 115 de ces commissions.

Elles sont composées d'un président impartial et deux assistants, représentant les intérêts en présence, qui se réunissent pour

former les chambre d'arbitrage (Schlichtungskammern). Le président est nommé par l'autorité supérieure du pays, après consultation des associations économiques de travailleurs et d'employeurs. Le président est fonctionnaire, mais n'est pas nommé à vie. Il peut être révoqué à chaque instant par les autorités qui l'ont nommé.

Les assesseurs sont des employeurs et des travailleurs. Eux aussi, sont nommés par les autorités supérieures du Land, mais ces dernières se trouvent liées dans ce cas aux listes de propositions présentées par les associations économiques. Les assesseurs, âgés de 24 ans au moins, de nationalité allemande, ayant leur domicile ou leur travail dans le ressort de la commission d'arbitrage, sont nommés pour trois ans, mais peuvent être révoqués à tout moment par l'autorité qui les a désignés.

3) *Les arbitres* (Schlichter).

Les arbitres sont des fonctionnaires du Reich, d'ailleurs non tenus aux instructions hiérarchiques dans les cas d'espèce, nommés et contrôlés par le ministre du travail du Reich, soit pour une région déterminée comme arbitres permanents, soit pour tel cas particulier. Ils se réunissent avec des assesseurs pour former des chambres d'arbitre. Les assesseurs ne sont pas nommés à titre permanent, mais pour chaque cas particulier par l'arbitre lui-même, sans présentation de listes. L'arbitre doit tenir compte des conditions particulières du conflit, ainsi que des vœux exprimés par les parties. Il y a au maximum deux assesseurs pour chaque partie.

Les arbitres et chambres d'arbitres ont une double compétence. D'abord une compétence concurrente avec les commissions d'arbitrage: en principe, le Schlichter se réserve les cas les plus graves. Aussi, le président d'une commission d'arbitrage, avant de s'occuper d'une affaire, doit-il toujours avertir le Schlichter qui, s'il le juge nécessaire, peut retirer la compétence aux commissions d'arbitrage pour se saisir lui-même de l'affaire.

La compétence des arbitres est par contre exclusive pour

émettre la déclaration rendant les sentences obligatoires pour les parties.

4) *Le ministère du travail.*

Directement le ministère du travail ne s'intéresse à l'arbitrage que dans la mesure où il fixe des lignes directrices pour l'activité des commissions d'arbitrage et des Schlichter. En outre, il contrôle ces derniers, — ainsi d'ailleurs que les commissions d'arbitrage, à condition que les autorités du pays y consentent.

Mais, à côté de ce rôle général, le ministère du travail devient, dans certaines hypothèses, un véritable organe d'arbitrage. C'est lui qui déclare d'obligation générale les sentences arbitrales qui dépassent le ressort d'un Schlichter. Il peut de même déclarer d'obligation générale les sentences prononcées par un Schlichter. Enfin, et c'est ce qui est le plus intéressant, il peut nommer pour les cas particuliers des arbitres non permanents. Ainsi le ministre du Travail du Reich peut à tout moment devenir lui-même, normalement par l'intermédiaire des fonctionnaires du ministère, un organe d'arbitrage et attirer à lui tous les cas d'arbitrage dans le Reich entier.

c) *Fonctionnement des organes d'arbitrage.*

Les parties à l'instance d'arbitrage sont les personnes entre lesquelles une entente collective doit naître. Pour pouvoir être partie dans une instance d'arbitrage, il suffit d'avoir la capacité requise pour conclure des ententes collectives. Il s'agit donc des syndicats et des conseils d'entreprise d'une part, d'un employeur ou d'une association d'employeurs de l'autre.

L'organe d'arbitrage peut être saisi de deux manières : d'abord par la requête de l'une quelconque des parties, à condition bien entendu qu'elle soit capable de conclure des ententes collectives, (convention collective ou entente d'entreprise). Cette requête est faite sans forme. (Toutefois le conseil d'entreprise qui voudra porter une affaire devant un organe d'arbitrage devra au préalable entrer en pourparlers avec l'employeur.) Si cette condition est remplie, les organes d'arbitrage ne pourront rejeter une deman-

de que si un autre organe est déjà saisi ou devrait être saisi de la même affaire. Le Schlichter intervient si à son avis ou à l'avis du ministre du travail on se trouve en présence d'un cas particulièrement grave.

Mais la commission d'arbitrage ou le Schlichter peuvent aussi se saisir d'office. Ceci ne doit avoir lieu que lorsque l'intérêt public est en jeu, donc lorsqu'un conflit menace de se déclencher en lutte violente ou lorsque la lutte est déjà commencée, et que l'importance des entreprises et le nombre des personnes intéressées exigent une prompt solution. Le président de la commission d'arbitrage ou le Schlichter fixent un délai pendant lequel les parties sont invitées à comparaître au préliminaire de conciliation. Ce préliminaire a lieu devant le président de la commission ou devant le Schlichter. Ce n'est que lorsque ce préliminaire n'aboutit à aucun résultat que se réunissent les chambres d'arbitrage, ou, si l'affaire a été portée devant le Schlichter, les chambres d'arbitres.

Devant ces chambres, comme d'ailleurs devant le président ou Schlichter, il n'y a ni défendeur ni demandeur, puisqu'il ne s'agit pas de dire le droit, mais uniquement de concilier les prétentions respectives. Les parties exposent leur point de vue et l'appuient de documents. Le président et les membres posent des questions. Des témoins peuvent être entendus, toujours sans prestation de serment, et sans qu'ils puissent être forcés de comparaître ou de faire des déclarations. L'organe d'arbitrage peut employer tous les moyens qui lui paraissent bons pour éclairer sa religion : renseignements par téléphone, lettre, etc.

Le but des débats, enfin, est la conclusion d'un accord entre les parties. Ce but doit être poursuivi pendant toute l'instance qui doit apparaître comme une suite continue de tentatives d'entente. Les débats s'achèvent par l'accord des parties ou par le prononcé d'une sentence.

L'accord des parties équivaut à la réalisation d'une entente collective. Il peut suffire que l'accord sur les points essentiels soit

acquis et constaté, la réglementation des détails peut être réservée.

Si l'accord n'est pas réalisé, l'organe d'arbitrage termine la procédure par une sentence. Le vote se fait à la majorité, en cas d'égalité de voix, celle du président, respectivement du Schlichter est décisive. La sentence est proclamée par le président et signée par lui. Il doit la communiquer par écrit aux parties, d'autant plus que la sentence peut être rendue par défaut. Le président doit en même temps fixer un délai pour l'acceptation de la sentence.

La sentence se prononce sur toutes les questions litigieuses entre les parties et elle doit être rédigée de façon à pouvoir constituer, sans modification, une convention collective, ou, le cas échéant, une entente d'entreprise.

d) *Effets de la sentence. La déclaration d'obligation générale.*

L'art. 5 de la SchlVO définit la sentence comme une « proposition pour la conclusion d'un accord collectif ». La sentence est donc pour les parties une simple recommandation, un conseil. En principe, elle perd toute signification si l'une des parties ne l'accepte pas. En cas d'acceptation bilatérale et écrite, dans les délais prévus, un accord collectif est conclu ayant exactement le contenu de la sentence. Il est d'ailleurs possible que les parties se soumettent à l'avance au résultat de l'arbitrage. La proclamation de la sentence coïncide alors avec la conclusion d'une entente collective. Parfois la loi prévoit que la sentence sera obligatoire. Ces cas sont d'ailleurs exceptionnels. Il en est ainsi dans les hypothèses prévues aux articles 75 et 80 de la loi sur les conseils d'entreprise.

Mais, même en dehors d'un texte législatif exprès, toute sentence arbitrale peut être déclarée obligatoire. L'acceptation des parties est alors remplacée par une déclaration de volonté de l'Etat, par laquelle celui-ci impose une convention collective aux parties. La déclaration d'obligation générale peut s'appliquer tout

autant aux sentences proclamées par un organe d'arbitrage conventionnel qu'à celles des organes officiels. Par contre, il ne peut s'agir que de conventions collectives et non d'accords d'entreprise.

Les personnes qui peuvent émettre la déclaration d'obligation générale sont les Schlichter et le Ministre du Travail. Le Schlichter peut déclarer d'obligation générale les sentences prononcées par les commissions d'arbitrage conventionnelles ou officielles à l'intérieur de son ressort, ou dépassant celui-ci d'une façon insignifiante. Le ministre du travail est compétent pour tous les autres cas, d'abord pour les sentences des commissions d'arbitrage dont les effets doivent s'appliquer au-delà du ressort d'un Schlichter, enfin pour les sentences des Schlichter eux-mêmes.

Pour qu'une sentence puisse être déclarée obligatoire pour les parties, il faut qu'une demande visant à la déclaration d'obligation générale ait été faite par l'une des parties. A titre exceptionnel, la déclaration peut être faite d'office, si l'intérêt public est en jeu.

La procédure se déroule devant le fonctionnaire unique, arbitre ou ministre qui doit prononcer la déclaration. Les parties doivent être entendues par lui. Comme la déclaration doit remplacer la volonté des parties et faire naître entre elles une convention collective nouvelle, on cherchera d'abord à concilier les parties et à aboutir au même résultat sans l'intervention directe de l'Etat. Ce n'est que lorsque la conciliation ne réussit pas que la déclaration peut être faite. Une modification de la sentence originale est impossible sans le consentement des deux parties. Toutefois la déclaration d'obligation générale peut se limiter à certains points de la sentence, à l'exclusion des autres, à condition qu'il n'y ait pas de corrélation étroite entre ces différents points. A la suite de cette déclaration, la convention collective existe comme si elle résultait de l'accord des deux parties. La décision du Schlichter ou du ministre du travail est définitive. Elle ne peut être attaquée que comme un acte administratif.

Il résulte ainsi de la procédure d'arbitrage une véritable convention forcée, octroyée par la puissance de l'Etat. Sans doute, le

principe de la liberté contractuelle est affirmé et mis en avant. La procédure d'arbitrage est consécutive à des pourparlers entre les parties, les commissions conventionnelles doivent être saisies avant tout autre : l'idéal, aux yeux du législateur, est que les parties arrivent à s'entendre d'elles-mêmes.

Mais si ce résultat n'est pas obtenu, les organes officiels doivent « prêter assistance » aux parties. Il est normal qu'elles leur proposent une solution. Mais lorsque cette solution est imposée aux parties, l'assistance des organes d'arbitrage devient sans doute quelque peu brutale, et on conçoit aisément que des protestations se soient fait jour contre de semblables procédés. Il est vrai que le contenu de conventions collectives qui embrassent souvent des milliers de rapports de travail et de possibilités d'existence ne peut pas laisser l'Etat indifférent.

Quant aux parties elles-mêmes, elles peuvent attendre autant de bien que de mal de l'arbitrage. C'est une arme à double tranchant, frappant tantôt les uns, tantôt les autres. En cas de grèves, il peut être facile d'exercer une pression sur les ouvriers en faisant jouer le mécanisme de l'arbitrage. Une fois que la sentence est proclamée, ce qui peut aller très vite, elle peut, presque immédiatement après, être déclarée obligatoire. Si la grève se poursuit néanmoins, les syndicats seront responsables des dommages éventuels.

Par contre, lorsque la conjoncture est mauvaise, l'institution devient vraiment protectrice des travailleurs. L'arbitrage a en effet pour but de mener coûte que coûte à la conclusion de la convention collective, même si l'une des parties, en l'espèce les employeurs, y est opposée. Elle évite ainsi aux travailleurs la perte totale du bénéfice des conventions collectives, ce qui explique la forte opposition, du côté patronal, contre cette institution.

L'arbitrage, et particulièrement la déclaration d'obligation générale, comporte des dangers certains, d'autant plus que son fonctionnement repose dans une seule main, celle du ministre du travail. Celui-ci décide du sort d'industries entières et regagne

ainsi la puissance sur l'économie que l'Etat semblait avoir perdue au lendemain de la guerre. L'arbitrage devient un procédé pour réaliser la politique sociale du gouvernement. Ainsi la lutte pour les conditions du travail entre les parties économiques aura forcément une tendance à glisser sur le terrain strictement politique.

CHAPITRE II

CRITIQUE ET IDEES NOUVELLES

La défaite des armées allemandes et la révolution de 1918 ont eu au moins une conséquence heureuse : la naissance d'un droit collectif du travail. Protégés par les syndicats et les conseils d'entreprise, les travailleurs pouvaient espérer que leur sort s'améliorerait à mesure que l'Allemagne se relèverait de la ruine. Mais les dirigeants de l'industrie et de l'économie en général, semblaient moins disposés que les ouvriers à reconnaître les bienfaits du nouveau régime. Ils se souvenaient avec regret des temps heureux du contrat de travail « libre » où ils négociaient avec des individus et non des collectivités bien organisées. En outre, la nouvelle législation présentait certaines lacunes et défauts que les patrons ne manquèrent pas d'exploiter pour essayer de réduire à néant toute l'organisation collective du travail.

Mais avant de passer rapidement en revue les principales critiques qui furent portées contre l'organisation économique et sociale de l'après-guerre, nous voudrions signaler certaines objections d'ordre général que l'on peut faire contre l'idée d'une organisation collective du travail.

D'après cette idée, en effet, les organisations patronales et ouvrières doivent librement fixer les conditions de travail qui leur paraissent les meilleures, sans que l'état intervienne de façon décisive dans la conclusion des conventions. La convention collective est le résultat du jeu de forces réputées égales, celles des organisations patronales et celle des syndicats de travailleurs. Un certain équilibre des forces économiques opposées est donc la condition du bon fonctionnement d'un tel système, puisque la con-

vention est le reflet de la puissance respective des parties contractantes. C'est donc seulement lorsque les deux parties sont en mesure de recourir comme moyen extrême au conflit violent, sans avoir à craindre que leurs prétentions soient repoussées sans difficultés, que l'on peut attendre des résultats équitables des pourparlers engagés. Or cet équilibre de force se trouve souvent rompu. En temps de crise et de chômage, par exemple, la grève perd énormément de son efficacité, et le groupe patronal se trouve avantagé. Contrairement aux principes du droit collectif, il peut paraître souhaitable que l'état intervienne pour rétablir l'équilibre rompu par les circonstances et refuse de reconnaître des conventions obtenues par force en fixant lui-même les conditions de travail.

De plus, et c'est là une objection plus grave encore, le système collectif admet l'existence de classes dans la nation; il fait même de leur antagonisme un instrument de progrès, ou tout au moins la base des relations sociales dans le monde du travail. L'Etat peut-il dans ces conditions approuver cette lutte perpétuelle entre le patronat et la classe ouvrière, assister d'un œil indifférent à leurs combats et applaudir à la victoire du plus fort ? Kahn-Freud (1) écrit fort bien à ce sujet :

« Le système collectif représente un essai en vue d'organiser juridiquement la lutte des classes et d'en faire un ressort du développement du droit objectif. Il en résulte un état de tension nécessaire qui jusqu'aujourd'hui a caractérisé le droit du travail allemand. D'un côté le législateur reconnaît l'existence des classes et de leur opposition; il reconnaît même la nécessité d'une explication violente entre elles. De l'autre, il se défend de prendre parti dans ce combat. Est-il possible, dans une société divisée en classes, d'organiser juridiquement la lutte de celles-ci et d'en faire un élément de la vie juridique? L'Etat peut-il reconnaître la lutte des classes et pourtant conserver sa neutralité? La lutte ne doit-elle pas en fin

(1) Kahn-Freud: *Der Funktionswandel des Arbeitsrechtes*, 1932, p. 174, cité Deutsch, p. 27.

de compte faire sauter l'organisation juridique ou l'organisation juridique étouffer la lutte ? »

La question était ainsi fort bien posée. Les événements devaient en hâter la solution.

A) Critiques contre les syndicats et les conventions collectives.

Il était difficile aux employeurs de s'attaquer ouvertement à leur adversaire direct, le syndicat. Sans doute en voyaient-ils le développement d'un mauvais œil. Mais les syndicats étaient garantis par la constitution et le patronat lui-même les avait d'ailleurs officiellement reconnus comme les représentants qualifiés des travailleurs, par la fameuse convention du 15 novembre 1918. Des voix se firent pourtant entendre qui réclamaient la disparition des syndicats ⁽²⁾. Elles restèrent isolées. En fait le patronat cherchait plutôt à atteindre indirectement les organisations ouvrières, soit en essayant de détacher les conseils d'entreprise des syndicats, soit et surtout en attaquant la convention collective. Cette dernière entraîne en effet une certaine fixité des salaires, donc une résistance très forte à la baisse, lorsque les circonstances économiques défavorables obligent à les réduire. Les employeurs se mirent donc à dénoncer la rigidité des conventions collectives comme l'une des causes de la gravité de la crise, puisqu'elles empêchaient l'adaptation immédiate des conditions de vie aux conditions économiques nouvelles. Ce mouvement de protestation du patronat est ainsi noté dans « l'Année Sociale » de 1931 (p. 509).

« Si autrefois, en temps de crise dans une économie relativement libérale, la réduction des prix et des salaires s'opérait qua-

(2) V. p. ex. : « Lettre aux chefs allemands » dans *Kaufmann in Wirtschaft und Recht*, du 8 septembre 1931. On peut lire : « Le patronat allemand a de plus en plus l'impression qu'une réforme de toute notre politique économique ne pourra avoir de succès durable tant que les syndicats subsisteront dans toute leur puissance, et surtout tant qu'ils resteront avec l'exclusivité actuelle, les représentants des intérêts des travailleurs ». Cité *Deutsch*, p. 67.

si automatiquement, au détriment certes de bien des existences individuelles, le système actuel des coalitions économiques et sociales, échafaudé surtout au cours des dernières dix années, semblait devoir renforcer la résistance contre une baisse prompte des salaires et des prix. Il n'est donc pas étonnant que du côté patronal, on ait accusé plus que jamais la convention collective d'empêcher, par sa prétendue rigidité, toute réduction des frais de revient, et, partant, des prix. Tandis que les syndicats ouvriers, de leur côté, en défendant le système des conventions collectives, reprochaient aux employeurs de maintenir artificiellement, par leurs ententes économiques, le niveau des prix. Au cours de l'année, la discussion a été particulièrement vive. »

Remarquons qu'à cette époque, le gouvernement, décidé à intervenir, s'est contenté d'abaisser les salaires par des décrets-loi (5 juin 1931; 6 octobre 1931; 8 décembre 1931), mais qu'il a laissé subsister les principes. L'Année Sociale voyait même dans ce fait « non un retour vers le rétablissement de l'individualisme économique, mais au contraire une confirmation et une extension du principe collectif. Toute cette réglementation, malgré les interventions ainsi faites dans les contrats, est assise sur la base collective, elle présuppose non seulement le régime en vigueur des conventions collectives mais cherche, au contraire, à le confirmer même, en le raccrochant à une sorte d'organisation économique. »

En fait, les syndicats voyaient dans l'offensive patronale contre les salaires plus qu'une simple attaque commandée par les soucis de l'heure. Ils la considéraient à juste titre comme une menace générale et un assaut de grande envergure contre les principes mêmes du droit collectif du travail, une tentative pour leur arracher, à la faveur de la crise, les positions conquises dans les années d'après-guerre.

Il convient d'ailleurs de reconnaître que la convention collective présente par elle-même suffisamment d'élasticité pour permettre aux parties de s'entendre exactement, avec tous les détails nécessaires, sur les conditions de son application. Rien ne s'oppose par exemple à ce que l'on exclue contractuellement telle ou telle

entreprise de la convention ou que l'on stipule que telle activité ne sera pas réglée par la convention collective, ce qui garantit en même temps contre les interventions éventuelles des organes d'arbitrage. Tout au plus pourrait-on dire que la déclaration d'obligation générale, dont le but est de réduire à néant les avantages que pourraient avoir les isolés sur le marché du travail, défavorise parfois les petites entreprises en les obligeant à s'adapter aux conditions d'existence des grandes. Peut-être eut-il été recommandable de limiter l'application des conventions collectives à des entreprises d'une certaine importance, bien que les limites précises et équitables fussent difficile à tracer. Nous verrons bientôt que le national-socialisme ira beaucoup plus loin, qu'il renoncera en principe à la fixation collective des conditions du travail et qu'il mettra l'entreprise individuelle au centre de la vie économique et sociale dans le nouveau Reich.

B) Critique des conseils d'entreprise.

L'idée des conseils d'entreprise avait, comme nous l'avons vu, une double origine. D'un côté, un idéal traditionnel de la représentation ouvrière, affirmé déjà en 1848 et réapparu dans plusieurs lois, dont nous avons cité le Arbeitsschutzgesetz de 1891 et le Hilfdienstfgesetz de 1916. De l'autre, une idée neuve, révolutionnaire, celle des conseils d'ouvriers et de soldats, d'après le modèle russe, et qui tend à faire de ces conseils les instruments de la dictature du prolétariat. Cette dualité se retrouve dans la loi elle-même qui, fourmillant de demi-mesures et même de contradictions, est certainement l'une des moins bien conçues de la nouvelle législation. On accorde à la représentation ouvrière des droits de « collaboration » à la direction de l'entreprise, on lui permet d'exercer une influence parfois considérable sur les décisions à prendre, et pourtant l'entrepreneur supporte seul toutes les responsabilités et tous les risques de l'affaire. La participation *directe* à la direction de l'entreprise est expressément refusée à la représentation ouvrière, et pourtant le conseil d'entreprise peut déléguer un ou deux de ses membres dans le conseil d'administration

des sociétés qui en sont pourvues, pour y exercer exactement les mêmes droits que les autres administrateurs. Mais ce droit de contrôle et de direction directe, qui peut paraître si important est à nouveau singulièrement limité par l'obligation des délégués du conseil d'entreprise de garder le secret sur ce qu'ils ont pu apprendre dans l'exercice de leurs fonctions d'administrateurs concernant la situation et les secrets de l'entreprise, et cela même vis-à-vis des autres membres du conseil d'entreprise. Ce dernier a un droit d'information très étendu, mais l'employeur peut refuser de lui communiquer tout ce qui, à tort ou à raison, constitue un secret d'entreprise. Les élections au conseil d'entreprise sont libres, mais les élus sont d'avance soumis aux syndicats et doivent se plier à leur volonté. On pourrait multiplier les exemples. En tout cas, si la mentalité des parties opposées est vraiment belliqueuse, le terrain ne manque pas pour des explications violentes. Ceci apparut d'autant plus nettement qu'aux premières élections, à la suite de troubles d'ordre politique, ce furent des éléments extrémistes qui furent élus aux conseils d'entreprise. Ils cherchèrent naturellement à abuser des pouvoirs que leur conférait la loi, d'où, immédiatement, résistance opiniâtre du côté patronal.

Mais ce fut surtout la soumission des conseils d'entreprise vis-à-vis des syndicats qui souleva les plus vives critiques. Il est curieux qu'en ce cas les objections vinrent autant du côté des travailleurs que de celui des employeurs. Les travailleurs communistes trouvaient les syndicats trop conservateurs à leur gré, et voulaient des conseils d'entreprise révolutionnaire et indépendants. Les patrons cherchaient à réduire la puissance des syndicats et à attirer les travailleurs dans ce qu'ils appelaient les *Werksgemeinschaften*, les communautés de travail, c'est-à-dire les intéresser à l'entreprise individuelle et leur faire oublier les intérêts généraux de la classe ouvrière. Par une curieuse rencontre, les patrons et les communistes poursuivaient exactement le même but, celui de détacher les conseils d'entreprise des syndicats, pour des raisons différentes, il est vrai. Les dirigeants des syndicats

eurent fort à faire pour parer à des attaques déclanchées simultanément sur deux fronts.

Disons encore pour terminer que les ouvriers que leurs camarades élaient aux conseils d'entreprise manquaient presque tous des connaissances nécessaires pour mener à bien l'importante mission qui leur était confiée. La loi sur la délégation de conseillers d'entreprise du conseil d'administration des sociétés fit ressortir cette grave lacune. On créa, pour remédier à cet état de chose, des écoles spéciales pour les membres des conseils d'entreprise, mais dont les résultats ne furent pas très convaincants, semble-t-il ⁽³⁾.

Enfin l'expérience a démontré que la loi convenait bien mieux aux grandes entreprises qu'aux petites. Dans ces dernières, l'appareil compliqué du conseil d'entreprise paraît superflu, étant donné le contact permanent entre patron et ouvriers. Souvent ces conseils n'ont fait que créer des difficultés nouvelles et inutiles, tant leurs membres avaient l'impression que leur fonction, dont il était tant discuté, les obligeaient absolument à faire quelque chose.

Ainsi la loi sur les conseils d'entreprise ne semble pas avoir rempli les grands espoirs que l'on avait placés en elle. Le national-socialisme supprimera d'un trait de plume les conseils d'entreprise et remettra l'employeur dans sa situation de chef absolu de l'entreprise. Les conseils de confiance qui seront créés en remplacement et sur le modèle des conseils d'entreprise ne seront plus que les organes destinés à faciliter au chef d'entreprise l'exercice de son droit de direction.

C) *Critique de l'arbitrage.*

L'arbitrage fut à coup sûr l'institution la plus critiquée de la nouvelle législation, et la littérature parue à son sujet entre 1918 et 1933 est considérable. Considéré comme simple « assistance » de certains organes en vue de faciliter la conclusion d'accords

(3) V. Dersch, *art. cité*, R.I.T.

collectifs, l'arbitrage ne saurait soulever d'objections sérieuses. Toutes les critiques se sont concentrées sur la déclaration d'obligation générale des sentences arbitrales. Par l'effet de cette déclaration, faite par le Schlichter ou par le ministre du Travail du Reich, les parties économiques, syndicats et associations d'employeurs, se voient imposer une « convention » qui souvent ne correspond que très faiblement ou pas du tout à leur volonté.

Nous avons déjà constaté que l'arbitrage constituait une arme à double tranchant, frappant tantôt les travailleurs, tantôt les employeurs. Mais l'opposition patronale contre cette institution fut toujours plus vive et plus continue que celle des organisations ouvrières. En effet, l'arbitrage constituait pour ainsi dire la pièce maîtresse de toute l'organisation collective du travail, puisqu'il a pour but d'obliger à tout prix les parties à conclure des conventions collectives. Supprimer l'arbitrage et la possibilité de rendre les sentences obligatoires, c'était supprimer peut-être la convention collective et, partant, la base de l'organisation nouvelle du travail. La mauvaise volonté des parties ou plus simplement des difficultés réelles nécessitant des organisations ouvrières ou patronales des sacrifices trop grands pour qu'elles y consentent volontairement auraient pu empêcher la conclusion de toute convention collective. On comprend aisément que le patronat désireux de se libérer de ces conventions ait attaqué avec une fougue particulière l'institution de l'arbitrage. Voici à titre d'exemple une protestation de l'Association allemande pour la protection de l'industrie, datant de 1925, et que l'on peut lire dans la *Soz. Praxis*, 1925, p. 666 :

« L'Assemblée générale de l'Association allemande pour la protection de l'industrie, groupant plus de 10.000 entreprises industrielles allemandes, demande l'abrogation de la loi sur les conventions collectives du 23-12-18, dans la mesure où elle permet les conventions forcées, ainsi que de la « Verordnung » sur l'arbitrage, en particulier des dispositions concernant la déclaration d'obligation générale des sentences. »

Il est vrai que les patrons n'avaient que l'embarras du choix

pour trouver des arguments contre l'arbitrage et surtout contre la déclaration d'obligation générale des sentences : la décision des arbitres constituant normalement un compromis, les parties s'en trouvent fatalement portées à exagérer leurs prétentions, sûres qu'elles sont que ces dernières seront réduites. Mais cette réduction ne va pas sans entraîner un certain mécontentement des parties, surtout du côté de la grande masse ouvrière qui a l'impression d'être opprimée. L'arbitrage sera générateur de discorde et de haine, alors que son but était de concilier les parties. Si l'on savait qu'il n'existe que deux moyens de résoudre les problèmes du travail, l'entente ou le conflit violent, les négociations seraient assurément plus sérieuses. Les conventions correspondraient aussi aux nécessités économiques de l'heure, alors qu'avec le système de l'arbitrage et des sentences obligatoires, l'Etat décide souverainement, selon sa plus ou moins grande sympathie pour l'une des parties, et au mépris bien souvent d'impérieuses réalités. Il est beau de favoriser la classe ouvrière, d'essayer de l'élever à un niveau de vie meilleur, mais encore faut-il qu'une telle attitude n'ait pas pour conséquence inévitable la ruine de l'économie tout entière, ruine qui entraînera d'ailleurs avec elle celle des travailleurs eux-mêmes. En dernière analyse, les chefs de l'industrie sont seuls compétents, dans les entreprises individuelles, pour savoir jusqu'où peuvent aller les concessions à la main-d'œuvre, et non des organes qui ne connaissent qu'imparfaitement les conditions d'existence de ces entreprises. Enfin, même si l'on se place sur le terrain strictement constitutionnel, il est certain que l'organisation weimarienne du travail prévoit une gestion autonome — Selbstverwaltung — de l'économie, que les parties selon les principes du droit collectif doivent librement régler leurs affaires par de véritables « conventions », en dehors de toute intervention directe de l'Etat. La déclaration d'obligation générale des sentences porte une atteinte très grave à cette gestion autonome qui risque de devenir un mythe, puisque les conventions, du moins pour une grande part, sont imposées par la volonté de l'Etat.

Que pouvait-on répondre à tous ces arguments? Certains auteurs essayèrent, avec les chefs des syndicats, de défendre une cause qui semblait avoir la logique contre elle. Si l'on veut à tout jamais oublier l'ère individualiste, disaient-ils, si l'organisation nouvelle du travail doit reposer sur la convention collective, il faut que de telles conventions soient effectivement conclues, quelles que soient les objections qu'on pourrait faire. C'est un fait que pour passer un contrat, il faut être à deux: mais alors une seule des parties, en l'espèce le patronat, pourrait saboter par sa mauvaise volonté l'œuvre du législateur de Weimar. Si derrière les négociations préalables à la convention collective ne se trouve pas la menace de la convention forcée, il est probable qu'elles n'aboutiront jamais. C'est un fait aussi que l'organisation du travail repose sur la gestion autonome de l'économie par les parties intéressées. Mais il ne faut pas oublier que cette gestion n'est pas seulement un droit, mais aussi un devoir ⁽⁴⁾. Si l'une des parties néglige ce devoir, l'Etat doit pouvoir suppléer à sa volonté défaillante.

Les discussions devinrent de plus en plus âpres, à mesure que la situation économique s'aggravait. De nombreux projets de réforme virent le jour — qui n'eurent d'ailleurs pas de suite —, mais qui tous, du côté patronal, tendaient à exclure ou à réduire l'influence de l'Etat dans la fixation des conditions de travail ⁽⁵⁾. Ceci n'empêcha pas qu'avec l'avènement du III^e Reich cette influence fut au contraire considérablement accrue. Le législateur hitlérien ne connaît plus, en fait, de réglementation collective, que celle qui est octroyée par l'Etat lui-même. Il est curieux de constater que ce système de l'intervention de la puissance publique, qui a suscité avant la prise de pouvoir tant de mécontentement du côté patronal, semble aujourd'hui recueillir une approbation quasi unanime. Serait-ce que le patronat allemand voulût faire à mauvaise fortune bon visage ou plus simplement que l'at-

(4) V. Sitzler: *Die soziale und wirtschaftliche Bedeutung des Schlichtungswesens*, dans « *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht* », (1930).

(5) Pour plus de détails, v. Teutsch, *op. cit.*, p. 90 ss.

titude de l'état envers le patronat se fût modifiée au point que ce dernier n'eût plus rien à en redouter?

II) LES IDEES HITLERIENNES

Nous avons pu voir que le système rapidement échafaudé au cours des années qui ont suivi la guerre ne manquait pas de points faibles sur lesquels la critique pouvait porter. Mais les théoriciens du national-socialisme ne s'attardaient guère à ce qu'ils considéraient comme des détails. Ils s'attaquaient « *grundsätzlich* » à l'ensemble du régime weimarien. Ils y voyaient avant tout l'existence de classes officiellement reconnues et leur lutte constituant la base des relations sociales. Or lutte de classe signifie lutte entre Allemands — d'où affaiblissement de la nation —, grèves et lock-out, d'où affaiblissement de la production et indirectement de l'Allemagne encore. Il importait de faire disparaître cette lutte de classe aux effets si funestes. Aussi bien le mouvement hitlérien ne s'est-il pas attaqué aux dispositions particulières des lois, en vue d'améliorer par exemple les salaires, de modifier le temps de travail, etc. Il a décidé de mener le combat sur le terrain psychologique et d'opérer une véritable révolution dans l'âme du travailleur et de l'employeur allemands. Il fallait extirper les idées marxistes des cervelles ouvrières, en même temps que les idées libéralistes de l'esprit des employeurs. Il fallait leur donner un idéal nouveau, leur faire apparaître le travail comme un service vis-à-vis de la communauté nationale, mettre à l'arrière plan les questions d'intérêt et réconcilier le capital avec le travail sous le contrôle de l'Etat autoritaire, représentant de l'intérêt général.

August Winnig ⁽⁶⁾ écrit dans son livre *Der Arbeiter im Dritten Reich*:

« Pour nous, nationaux-socialistes, les problèmes se posent d'une façon absolument différente: Nous ne nous intéressons pas d'abord aux salaires, aux assurances, aux logements, mais à l'âme du travailleur et aux possibilités qu'elle contient. Nous ne nous

(6) August Winnig, *op. cit.*, p. 6.

demandons pas ce qui se passe à l'extérieur, ou ce qui devrait s'y passer, au contraire, nous nous intéressons à ce qui se passe dans les âmes. »

a) *Du prolétaire au travailleur.*

Selon le national-socialisme, l'histoire nous montre le travailleur sous deux aspects : celui du prolétaire, ennemi de toute autorité, plein de haine contre l'employeur qui l'exploite, niant tout devoir vis-à-vis de la collectivité et de cet instrument d'oppression qu'on appelle l'Etat; celui du travailleur véritable ensuite, individu supérieur, sachant que de la prospérité générale dépend sa propre prospérité, conscient de ses devoirs envers la nation, décidé à apporter sa modeste mais précieuse collaboration à l'œuvre commune.

Au fond de lui-même, l'ouvrier allemand aurait toujours été ce travailleur supérieur, conscient de ses responsabilités et de ses devoirs. Seulement, quand il lui fallut des chefs pour faire valoir ses justes revendications de bien-être, il eut le malheur de ne trouver que des penseurs juifs et des marxistes, remplis d'une haine profonde contre la société, décidés à tout bouleverser et détruire, alors que le travailleur ne voulait qu'améliorer. Ces deux éléments firent cause commune en une alliance contre nature. Par bonheur, le travailleur allemand a su échapper à maintes reprises à la domination spirituelle des révolutionnaires. Pendant la guerre, l'appel de la patrie fit taire toutes les haines et tous les ressentiments. Même après le désastre, sous le règne marxiste, on a pu constater l'opposition entre les penseurs révolutionnaires et la partie saine de la classe ouvrière : Les syndicats, créés par les travailleurs pour la défense de leurs intérêts ont immédiatement compris leurs devoirs. Ils ont été les défenseurs de l'ordre public, les soutiens de la société, les ennemis déclarés de toute expérience révolutionnaire. Malheureusement le conflit entre employeurs et ouvriers, en raison des difficultés économiques toujours croissantes, devint de plus en plus vif. Les employeurs commirent la faute de ne considérer les travailleurs que comme un élément du prix

de revient, une marchandise-travail. Il serait faux de prétendre que l'ouvrier allemand aurait mené sa longue lutte contre le patronat uniquement pour de misérables questions de salaire. En réalité, c'était pour l'honneur qu'il se battait :

« C'est le plus grand mensonge de l'histoire », proclame le Dr. Ley, « de prétendre que le travailleur a passé par les combats les plus durs, fait grève, supporté les sacrifices les plus formidables pour de misérables élévations de salaire. La raison profonde et décisive de son attitude était tout autre : En réalité, c'était pour son honneur et pour être estimé à sa juste valeur qu'il agissait ainsi (7). »

Le national-socialisme entend restituer toute sa dignité à l'ouvrier allemand et lui donner un idéal nouveau en cette sombre époque où le travail apparaît trop souvent comme une malédiction. Le marxisme est une doctrine pessimiste et fataliste qui voit dans la société moderne un monstre dont les méfaits deviendront de jour en jour plus graves. Le national-socialisme au contraire a foi en ce qu'il accomplit, croit en ce qu'il dirige. Le travailleur allemand, réconcilié avec l'employeur, pourra collaborer d'un cœur confiant à l'œuvre commune de redressement et réaliser avec le patron un socialisme véritable et fécond. Du prolétaire, le national-socialisme fera un travailleur.

b) *Socialisme allemand.*

« Chaque peuple a son socialisme », a dit Spengler. Si socialisme s'oppose à individualisme, il n'est pas de socialisme plus pur que le socialisme allemand. On ne voit nulle part ailleurs l'idée de la subordination de l'individu à la collectivité affirmée avec une telle force. « Le postulat de l'existence de l'individu est faux », affirme le Dr Dietrich, chef de la presse nazie, dans un grand discours sur les fondements philosophiques du national-socialisme. Il n'existe en réalité qu'une seule chose, le peuple éternel, sans cesse renouvelé, uni par une communauté de sang, de lan-

(7) Dr Ley, *op. cit.*, p. 91. Discours du 28-2-34 sur les buts du Front du Travail Allemand.

gue, de culture. Le Dr. Frick, ministre de l'Intérieur, proclame ⁽⁸⁾ : « Le national-socialisme tire sa vie de la tradition la plus puissante qui soit sur terre, de la croyance en l'éternité du peuple sans cesse renouvelé. » L'individu ne saurait être considéré dès lors que comme une cellule éphémère d'un corps social éternel. Ses droits et ses devoirs découleront de sa qualité de membre de la collectivité. « Nous remontons au sens primitif de ce mot » (socialisme), écrit longtemps déjà avant l'avènement du national socialisme Graf von Reventlow dans son livre : *Deutscher Sozialismus*, « et déclarons que les Allemands, les membres du peuple allemand sont, de par la nature et le destin, appelés dans tous les cas et sous toutes les conditions à vivre dans la société les uns des autres. La réalisation d'une telle vie en société par l'esprit, l'organisation et l'attitude politique, tout cela nous l'appelons socialisme allemand ».

Le mouvement hitlérien a tiré avec une imperturbable logique les conséquences nécessaires d'une telle conception. Le droit se confond avec tout ce qui est utile à la collectivité ⁽⁹⁾. Le libéralisme, considéré comme le triomphe de l'individualisme égoïste est tout autant l'ennemi du national-socialisme que le socialisme marxiste qui se propose de défendre des intérêts particuliers, en l'espèce ceux d'une classe. Tout ce qui affaiblit ou peut affaiblir le peuple et la nation doit être supprimé sans pitié. Le socialisme que nous avons l'habitude de considérer comme un mouvement essentiellement ouvrier devient une doctrine nationale. C'est ainsi que s'expliquent certains discours du Fuehrer et de ses lieutenants, qui paraissent de prime abord absolument contraires au plus élémentaire bon sens. Hitler ne déclare-t-il pas, dans un discours prononcé le 28 juin 1928 ⁽¹⁰⁾ : « Celui qui a compris notre

(8) Cité par Dr W. Stuckart : « die staatsrechtlichen Grundlagen des Reiches » dans *Zeitschrift für Politik*, Janvier 1936 (Berlin, Heymann).

(9) ib. Dans son esquisse de la nouvelle constitution allemande, l'art. III est ainsi rédigé : Das Reich ist ein sozialistischer Staat ; Gemeinutz geht vor Eigennutz. Was der Volksgemeinschaft nützt, ist Recht. Was ihr schadet, Unrecht.

(10) Cité par Tilmann, *op. cit.*, p. 17.

grand chant national, le *Deutschland über alles*, de telle sorte qu'il n'existe réellement pour lui rien au monde au-dessus de cette Allemagne — peuple et pays, pays et peuple — celui-là est un socialiste. » Et le Dr Ley affirme à sa suite : « Le vrai socialisme et le vrai national-socialisme consistent en ce que chaque citoyen se trouve prêt à mettre tout en jeu, son sang et sa vie, pour son peuple, pour son Allemagne ⁽¹⁰⁾. » Le nationalisme intégral et le socialisme poussé à sa dernière limite finissent dans l'idéologie hitlérienne par se confondre car ils sont déduits tous deux du « *Völkische Gedanke* », de l'idée du peuple. C'est nous qui avons tort de vouloir dissocier les deux termes qui en réalité ne font qu'un seul mot et une seule chose. « L'issue de la guerre nous oblige d'elle même », écrit Moeller van den Bruck, le prophète du III^e Reich dans son livre *Jahre der Entscheidung*, « à nous engager dans une voie où nulle vie n'est possible si elle ne repose sur le socialisme. Mais il nous faut libérer ce concept de toutes les bêtises qu'il traîne encore après lui, même maintenant, avant tout de préjugés mal assis et d'idées partisans contre des classes et des situations sociales. Le socialisme est la chose de toute une nation qui veut vivre. »

Les doctrines socialistes traditionnelles ont en général ceci de commun qu'elles visent à la suppression ou à une répartition nouvelle des biens, une modification dans le processus de la production. En dernière analyse, c'est à l'individu ou tout au plus à une classe qu'il cherche à assurer une existence plus digne et plus juste. Mais le socialisme allemand, purement collectiviste, et toujours logique avec lui-même, aboutira à des conclusions très différentes. L'initiative individuelle, stimulée par la propriété individuelle mérite d'être encouragée, mais dans la mesure seulement où elle sert l'intérêt collectif. Chaque individu, d'après le *Leistungsprinzip*, doit se consacrer tout entier à la tâche que lui a assignée la collectivité, et il sera récompensé en conséquence. La question de la propriété elle-même, si importante dans les théories socialistes traditionnelles est mise à l'arrière-plan. Comme Hitler

(11) Dr Ley, *op. cit.*, p. 61.

l'a affirmé à maintes reprises, la propriété individuelle doit être considérée comme un bien confié par la collectivité, avec charge pour le propriétaire de l'administrer conformément à l'intérêt général. L'auteur du fameux « *Untergang des Abendlandes* », Oswald Spengler qui, sans être national-socialiste, n'en a pas moins exercé une influence décisive sur l'évolution des idées hitlériennes et peut être à juste titre considéré comme le père de la notion actuelle du socialisme allemand, écrivait dans son livre *Preussentum und Sozialismus* : « (il ne faut pas considérer)... la propriété comme une proie privée, mais comme un mandat donné par la collectivité, non pas comme le moyen ou l'expression de la puissance personnelle, mais comme un bien confié, de l'administration duquel le propriétaire doit rendre compte à l'Etat. Il ne faut pas considérer la prospérité nationale comme la somme des fortunes individuelles, mais les fortunes individuelles comme les fonctions de la puissance économique collective... La grande parole de Frédéric II doit sans cesse être répétée : je suis le premier serviteur de l'Etat. Si chaque individu adopte cette façon de voir, le socialisme sera devenu réalité. »

Tout propriétaire devient ainsi une sorte de mandataire de la collectivité. L'entrepreneur et l'ouvrier seront considérés, d'après les mots mêmes de Hitler, comme des gérants de l'économie nationale. Ce serait pure folie de retirer l'administration des biens aux particuliers pour les confier à l'Etat : « La socialisation », écrit Spengler encore, « ce n'est pas l'étatisation par l'expropriation ou le vol. Elle n'est absolument pas une question de propriété nominale, mais de la technique administrative. Si pour l'amour du terme on se met à acheter sans mesure et sans but des entreprises pour les soumettre à une administration qui finira par en perdre tout contrôle, au lieu de les laisser à l'initiative et à la responsabilité du propriétaire, cela ne signifie rien d'autre que l'anéantissement du socialisme ; (la socialisation)... signifie au contraire la transformation, qui se poursuivra au cours de décades, du travailleur en un fonctionnaire de l'économie, de l'entrepreneur en un fonctionnaire administratif responsable avec

des pouvoirs très étendus, de la propriété en une sorte de fief héréditaire (erblichen Lehens), dans le sens primitif, qui serait lié à une somme de droits et de devoirs. La volonté économique reste libre, seulement son effet prend un cours réglé. »

Le propriétaire reste le maître de sa chose, tout en devenant pratiquement un usufruitier, délesté de son droit d' « abus » . La collectivité, représentée par l'Etat, pourra lui retirer son droit de jouissance ou d'administration, s'il est prouvé que le détenteur du bien ne cherche qu'à en tirer des avantages personnels et égoïstes, au mépris de l'intérêt général. De telles idées, qui semblent de prime abord quelque peu utopistes, ont été appliquées par le législateur du III^e Reich. Ainsi, et pour nous limiter à l'objet spécial de notre étude, l'entrepreneur qui gère mal son entreprise peut se voir retirer la capacité d'être chef d'entreprise, solution expressément consacrée et réglée par la loi du travail.

Si l'individu n'est rien et si le peuple est tout, il peut paraître étonnant qu'il existe entre les individus dont la réunion forme actuellement le peuple allemand, des différences formidables apparaissant à première vue inconciliables avec l'idée d'une véritable communauté. Même en faisant abstraction des inégalités de fortune qui restent après comme avant tout aussi criantes, n'est-il pas contraire à tous les principes que certains individus, à l'intérieur de cette communauté, exercent une autorité absolue, alors que d'autres se voient obligés d'obéir ? Tout l'état national-socialiste n'est-il pas édifié sur le Fuehrerprinzip, la loi du chef ? La pratique ne cadrerait-elle pas avec la théorie ?

En réalité, le principe d'autorité n'est qu'une conséquence nécessaire, d'après l'idéologie nationale-socialiste, du principe collectif. Toutes les fois qu'une œuvre commune doit être réalisée, une hiérarchie et une autorité aussi forte que possible sont nécessaires. Toute la nation allemande doit être organisée comme une immense armée ou chaque chef pourra exiger de ses subordonnés une obéissance absolue. Le Fuehrerprinzip n'est pas individualiste dans son essence, il est commandé par la collectivité.

Il est nécessaire que les meilleurs montrent la voie aux autres et prennent le commandement en mains. D'ailleurs les rapports entre les chefs et les subordonnés deviendront tout autres, maintenant que chacun travaille, non pour des buts individuels, mais pour la grandeur du peuple allemand et pour le bien commun. Entre tous ceux qui sont appelés à collaborer à quelque place que ce soit, à la grande œuvre, doit exister ce lien indissoluble de solidarité par l'idée du service envers le peuple. « Quelque forte que soit la position du chef et l'affirmation de l'idée d'autorité, quelque insistance que mette le législateur à donner aux Fuehrer le terrain qui leur permettra le développement maximum de leur capacité de rendement, le national-socialisme ne s'en reconnaît que plus pour une liaison vivante entre ceux qui commandent et ceux qui obéissent. La troupe appartient au capitaine. L'idée d'autorité ne met pas les subordonnés sous le joug despotique du chef, tout au contraire, elle part d'une idée de communauté réalisée par la solidarité et la soumission volontaire de tous ses membres. C'est dans l'intérêt de la collectivité que la troupe se range de plein gré sous les ordres du chef ⁽¹²⁾. »

Les principes qui sont à la base de l'organisation de l'Etat doivent être appliqués dans tous les domaines de la vie du peuple allemand. Jamais l'expression de capitaine d'industrie n'a été aussi pleinement exacte pour désigner le chef d'entreprise dans l'Allemagne d'aujourd'hui. Le patron, vis-à-vis de son personnel, avec ses pouvoirs très étendus, apparaît comme un capitaine devant ses soldats. Toute tentative de faire ressusciter la lutte des classes sera considérée comme une rébellion ou une trahison. L'ère du libéralisme est close, comme celle du socialisme marxiste; le national-socialisme est bien loin de vouloir revenir à l'ancienne idée du patron souverain absolu dans son entreprise, « Herr im Hause ». Le patron n'est lui-même qu'un soldat au service de la communauté allemande. Plus son droit de direction vis-à-vis de son personnel sera large, plus grande aussi sera sa responsabilité. L'Etat, représentant de l'intérêt général exige de lui un sens

(12) Dr W. Stuckart, art. cit. plus haut.

aigu du bien commun, pratique un contrôle très sévère sur sa personne et sur l'exercice de son droit de direction, et n'hésite pas à prendre contre lui des sanctions, parfois fort graves, s'il les juge nécessaires. L'employeur doit toujours considérer son intérêt personnel comme accessoire. Les avantages qu'il pourra tirer de son activité ne devront être à ses yeux qu'une juste récompense pour son dévouement à la cause commune. Partout la grande parole d'Adolf Hitler, que l'on peut considérer comme la devise du III^e Reich : « Gemeinnutz vor Eigennutz », l'intérêt général prime l'intérêt particulier, devra être scrupuleusement respectée et appliquée. Dans ces trois mots, selon les nationaux-socialistes, il y a plus de socialisme véritable que dans tous les ouvrages marxistes réunis.

Nous avons essayé de donner un bref aperçu de ce que les auteurs et les dirigeants du mouvement hitlérien appellent communément socialisme allemand. Leurs longs raisonnements peuvent paraître à certains moments quelque peu obscurs. Verbiage que tout cela, rhétorique cauteleuse, diront certains : Le socialisme est entré dans nos mœurs, et a fini par prendre un sens très précis ne permettant plus d'employer ce mot pour désigner des doctrines qui n'ont rien à voir avec le socialisme. Le mouvement hitlérien a consciemment joué sur les mots, probablement pour tromper la grande masse ouvrière pour laquelle le terme de socialisme signifiait tout autre chose que ce qu'on veut désormais lui faire dire. En vérité le terme « nationalisme » aurait suffi pour qualifier ce mouvement. Les conséquences auraient été les mêmes, l'individu eut été tout aussi soumis à la plus stricte des dictatures sous prétexte d'assurer la grandeur du peuple allemand, mais alors le succès du parti nazi aurait peut-être été moins complet. Le mot socialisme est en Allemagne un simple trompe-l'œil, une pauvre combinaison électorale encadrée de grands mots et de dissertations inspirées par la plus évidente mauvaise foi. »

Il y a peut-être une grande part de vérité dans de telles affirmations. Mais nous n'avons pas le droit de dénigrer systématiquement une doctrine que nous ne connaissons encore qu'à peine. Il

est certain que les idées hitlériennes ont eu un retentissement formidable dans l'âme allemande et que l'idée de servir à séduit des millions d'hommes. La théorie nationale-socialiste n'est pas restée dans les livres, mais a passé dans la réalité quotidienne. Et l'on ne saurait enfin dénier aux Allemands le droit de se confectonner un socialisme à leur usage, qui sur le terrain purement théorique est d'ailleurs tout aussi défendable, sinon plus, que tout autre, en raison de son opposition radicale avec l'individualisme. M. René Capitant ⁽¹³⁾ qui nous a donné une pénétrante analyse, résumée en quelques pages, du socialisme allemand et des idées hitlériennes en général, nous montre très bien cela, en écrivant :

« En vérité, ce que les socialistes peuvent justement reprocher à Hitler, c'est moins d'avoir fait parade d'un socialisme de façade que bien plutôt d'avoir poussé le socialisme si loin, et d'en avoir fait une doctrine si inhumaine qu'ils devaient se trouver brusquement ramenés, malgré eux, dans le camp de l'individualisme. »

Avant de passer à l'étude de la loi du travail proprement dite, qui constitue l'application la plus directe des principes que nous venons de signaler, nous voudrions encore rapidement dire quelques mots sur l'œuvre du national-socialisme entre la prise du pouvoir et la promulgation de la charte. Dans le court laps de temps qui s'est écoulé entre janvier 1933 et janvier 1934, le national-socialisme a en effet opéré des réformes si profondes et pris des mesures si graves qu'il est impossible de les passer sous silence.

c) *Entre la prise du pouvoir et la charte du travail.*

Le national-socialisme, décidé à rompre avec le passé, a cherché, dès son arrivée au pouvoir, à renverser les piliers de l'organisation weimarienne du travail. Les syndicats qui avaient joué depuis la révolution de rôle considérable que l'on sait, furent les premières victimes du nouveau régime.

Il est assez curieux de remarquer que le mouvement hitlérien

(13) René Capitant : *Année politique française et étrangère*, Octobre 1935, p. 175 ss.

n'est en principe pas directement antisyndical. On pourrait multiplier les citations où Hitler lui-même reconnaît ouvertement les mérites des organisations ouvrières. N'écrit-il pas dans *Mein Kampf* ⁽¹⁴⁾ que les syndicats ont rendu de grands services à la cause ouvrière et que « si le travailleur ne veut pas abandonner la défense de son droit à une vie humaine, en un temps où la communauté nationale, c'est-à-dire l'Etat ne s'en occupe pour ainsi dire pas, à l'arbitraire aveugle d'hommes en partie peu conscients de leur responsabilité, en partie aussi sans cœur, il faut qu'il la prenne en ses propres mains » ?

Mais d'après la doctrine nazie le mouvement syndical — d'origine saine — aurait été perverti par les idées marxistes et par ses relations trop étroites avec les partis politiques. Par suite de circonstances malheureuses, les syndicats sont devenus en fait l'école où s'enseigne la lutte des classes, et si l'on veut supprimer cette dernière, il faut commencer par supprimer les syndicats.

Le 2 mai 1933, sur l'ordre du Fuehrer, les locaux des syndicats furent occupés par les SA et SS. L'opération, exécutée de nuit, réussit pleinement, sans qu'aucune résistance ait été faite, comme on aurait pu le craindre. La NSBO ⁽¹⁵⁾, organisation politique chargée de la propagande hitlérienne dans les entreprises, en prenait la direction. Du jour au lendemain, les syndicats changèrent de maîtres, les journaux passèrent en d'autres mains. Les cotisations ouvrières, un moment interrompues, continuèrent à être payées, car on menaçait les travailleurs de la perte de tous les avantages matériels auxquels leurs cotisations antérieures leur donnaient droit.

L'ordre de dissolution des organisations patronales qui intervint peu après fut moins bien réalisé. On les laissait se dissoudre elles-mêmes, sans même fixer une limite dans le temps, un terme à l'arrivée duquel la dissolution devait être effective. Jusqu'à la création du Front du Travail, les organisations patronales con-

⁽¹⁴⁾ Hitler, *op cit.*, p. 352.

⁽¹⁵⁾ National-sozialistische Betriebszellenorganisation ; (organisation nationale socialiste des cellules d'entreprise).

tinuèrent à subsister, se contentant de mettre sous le nom des diverses associations qui les composaient la formule platonique « en liquidation ». Ainsi, par la dissolution des syndicats ouvriers, le national-socialisme avait fait, provisoirement du moins, le jeu du patronat allemand ⁽¹⁶⁾.

Mais il ne suffisait pas de détruire, il fallait construire autre chose. Diverses voies étaient ouvertes, entre lesquelles il fallait choisir. Allait-on créer des syndicats purement nationaux-socialistes, comme Hitler semblait l'avoir souhaité à l'époque où il écrivait *Mein Kampf* ?

« On aurait pu facilement continuer, (écrit à ce sujet Mansfeld), dans l'ancienne voie, et, par exemple, substituer la NSBO aux associations professionnelles, de manière à sauver le système des conventions collectives qui reposait sur ces associations. Toutefois, sans parler du risque qu'on aurait ainsi couru de modifier l'équilibre économique à l'avantage des employeurs — dont l'organisation aurait été plus puissante en face de la nouvelle organisation des cellules d'entreprises, jusqu'alors investie seulement de fonctions politiques et par conséquent sans l'expérience nécessaire en matière de négociation collective, il ne faisait pas de doute que de la sorte on aurait maintenu simplement les anciennes formes marxistes de lutte des classes, absolument incompatibles avec les conceptions du national-socialisme triomphant ⁽¹⁷⁾. »

En réalité, si l'on voulait détruire radicalement tout ce qui pouvait rappeler la lutte des classes, il n'y avait qu'une solution acceptable : celle de réunir les travailleurs et les employeurs dans

⁽¹⁶⁾ W. Bohnstedt, dans *Soz. Prax.*, du 29-1-34, p. 99 ss, proteste contre ce reproche, en déclarant que le national-socialisme n'avait pas l'intention de soumettre le travailleur à l'arbitraire patronal. Il appuie sa thèse par une citation, d'ailleurs très vague du Dr Goebbels : « Nous n'avons pas oublié que la révolution allemande n'a pas été faite par les puissants et les riches, mais par les faibles et les pauvres. Elle a été une révolution du peuple et le peuple doit maintenant jouir de ses fruits. Car nous, les détenteurs actuels et les gardiens jaloux de tout ce qui est bon dans cete révolution, nous ne sommes pas venus des palais, mais des cabanes. »

⁽¹⁷⁾ Mansfeld, *D.A.R.*, Février 34, p. 34, d'après *R.I.T.*, Avril 34.

une grande organisation unique, où ils siègeraient côte à côte. En opposition avec la solution du fascisme italien qui conserve les associations ouvrières et patronales en se contentant de les réunir à leur sommet, le national-socialisme est parti d'une base unique. Le 10 mai 1933, la Deutsche Arbeitsfront, front du travail allemand, fut créée et organisée d'après le modèle du parti national-socialiste. Cette association doit comprendre tous ceux qui travaillent, qu'ils soient patrons ou simples ouvriers. Ses chefs sont sans exceptions des Fuehrer politiques venus du parti lui-même, avec, à leur tête, un lieutenant de Hitler, le Dr Ley. Ses membres, comprenant à l'origine les effectifs des syndicats absorbés par la NSBO, ont sans cesse grossi en nombre. Après une seule année d'existence, le Front du Travail était une association de plus de 23 millions de membres ⁽¹⁸⁾. A côté de cette organisation monstre, il ne saurait exister aucun groupement rival. L'unité parfaite des travailleurs et des entrepreneurs allemands apparaît absolument nécessaire au législateur du III^e Reich. Le Dr Ley écrit à ce sujet : « Celui qui organise une association d'employeurs ou de travailleurs, celui qui favorise l'esprit de gain, celui-là, il faut qu'il s'en aille. Il est l'ennemi mortel de la nation. Le Front du Travail ne doit plus connaître de classes sociales ⁽¹⁹⁾. »

Les syndicats sont donc bien morts, d'autant plus que le Front du Travail, s'il en est le successeur chronologique, n'en poursuit pas moins des buts tout à fait différents. La Deutsche Arbeitsfront ne défend aucun intérêt particulier ; elle n'est pas non plus l'organe où patrons et ouvriers règlent les questions matérielles qui les divisent. Sa mission sera d'éduquer le travailleur et l'employeur allemands, de propager dans le monde du travail les idées hitlériennes. A défaut de véritables corporations, dont la réalisation ne saurait encore être envisagée pour l'ensemble de l'économie allemande, le Front du Travail réalise au moins l'incorpo-

(18) Chiffres cités par le Dr Ley, au Congrès solennel de la D.A.F., le 16 mai 1934 ; *op. cit.*, p. 136.

(19) *Der Deutsche* du 13-8-33.

ration de tous ceux qui travaillent. Nous ne saurions mieux définir la nature et les buts de cette immense organisation qu'en citant le manifeste à tous les travailleurs allemands, *Aufruf an alle schaffenden Menschen*, publié le 27 novembre 1933 et portant la signature du Dr Ley, chef du Front du Travail, des ministres du Travail et de l'Economie du Reich, ainsi que du chargé d'affaires du Fuehrer pour les questions économiques. Cet appel est ainsi rédigé :

« Les élections du 12 novembre (1933) ont montré que tous les travailleurs allemands, qu'ils soient employeurs, ouvriers ou employés, se rangent à une petite minorité près, d'ailleurs en voie de disparition, derrière le gouvernement dirigé par Adolf Hitler et qu'ils sont décidés à collaborer à la construction du nouvel Etat et de la nouvelle économie. Cette marque de confiance envers notre Fuehrer signifie pour les travailleurs une réprobation du principe marxiste de la lutte des classes, une approbation de l'esprit de communauté nationale et d'estime réciproque, à droits égaux pour les patrons et les salariés.

Le Front du Travail est la réunion de tous les hommes qui participent à la vie laborieuse, sans qu'aucune distinction ne soit faite d'après leur situation économique et sociale. Le salarié doit s'y trouver côte à côte avec l'employeur, sans en être séparé par des groupes et des associations qui défendent des intérêts particuliers... La confiance ne se propage que d'homme à homme, non d'association à association.

D'après la volonté de notre Fuehrer Adolf Hitler, le Front du Travail ne doit pas être le lieu où seront tranchés les conflits que pose chaque jour la vie du travail, où les différences naturelles des intérêts des travailleurs seront aplanies... Le but élevé du Front du Travail est l'éducation de tous les hommes qui travaillent vers l'état national-socialiste. Il est l'école des hommes qui seront appelés à collaborer de façon déterminante dans les entreprises et dans les organes de notre constitution sociale, les tribunaux du travail et les assurances sociales; il prendra soin que l'honneur social du chef d'entreprise et de l'ouvrier puisse devenir une force agissan-

te pour l'édification de l'organisation économique et sociale nouvelle.

Aussi adressons-nous aujourd'hui un appel à tous les travailleurs allemands, intellectuels ou manuels, afin qu'ils entrent dans la Deutsche Arbeitsfront pour y puiser les forces nécessaires à la réussite de la grande œuvre entreprise. Heil Hitler (20).»

Ainsi la DAF, si l'on fait abstraction des diverses attributions qui lui sont confiées par la loi en sa qualité de représentant de l'ensemble des salariés et des employeurs allemands, devient essentiellement un formidable organe de propagande politique dans le monde du travail. C'est par l'intermédiaire du Front du Travail que les idées hitlériennes doivent pénétrer dans les masses ouvrières. « Le parti constitue le noyau, le clergé du mouvement hitlérien, le Front du Travail en est la communauté », proclame le Dr Ley dans un discours sur la nature et l'organisation du Front du Travail devant les représentants de la presse, en novembre 1933 (21).

Le parti national-socialiste possède assurément en la Deutsche Arbeitsfront une institution dont l'importance ne saurait être surestimée. La propagande nazie qui commence dans les Jeunesse hitlériennes et se poursuit dans les SA et SS, dans le Service du Travail et même à l'armée, peut continuer à être faite directement sur les masses libérées des obligations de la jeunesse. Pour le mouvement hitlérien, l'institution est donc excellente; mais quels avantages peuvent en attendre les ouvriers? (22)

(20) *D.A.R.*, Décembre 1933, p. 137.

(21) Dr Ley, *op. cit.*, p. 44 ss.

(22) La D.A.F. subit par la suite d'importantes modifications encore, dans le détail desquelles il nous est impossible d'entrer. Elles mériteraient une étude plus approfondie. Citons simplement pour mémoire la décision du Fuehrer du 24 octobre 34, donnant à la D.A.F. la mission de « réaliser un équilibre équitable des revendications justifiées de tous les intéressés », la convention du 21-3-35 entre la D.A.F. et les organisations de la « Gewerbliche Wirtschaft (Industrie, Commerce, Banque, Assurances, etc.) qui entrent à titre de membre corporatif dans la D.A.F., la création de Reichs- et de Bezirksarbeiträte, de commissions paritaires de 12 membres pour chaque groupe professionnel, simples organes de délibération sans pouvoir de décision propre. Citons encore la création d'offices économiques (Wirtschaft-

Mais il ne suffisait pas de supprimer les syndicats et de les remplacer par le Front du Travail. Ces mesures posaient en effet des problèmes d'une gravité exceptionnelle, et qu'il importait de résoudre sur-le-champ. Il ne faut pas oublier que toute l'organisation du travail reposait sur l'existence d'associations professionnelles ouvrières et patronales. S'il était possible de conserver provisoirement les conseils d'entreprise, comment allait-on renouveler ou modifier les conventions collectives? Les salaires n'allaient-ils pas s'effondrer? Pour éviter les désordres qui devaient fatalement se produire dans les relations des employeurs et de salariés, le gouvernement hitlérien promulgua le 19 mai 1933 une loi provisoire sur les commissaires du travail (RGBL I, p. 285). Les commissaires du travail (Treuhänder der Arbeit) étaient des fonctionnaires, au nombre de 13 pour le Reich entier, et dont les attributions étaient très succinctement réglées par l'art. 2 de la loi. Ils avaient pour mission :

1) De fixer les conditions de travail à la place des associations supprimées;

2) De veiller à la conservation de la paix sociale;

3) De s'occuper d'autres affaires dont ils pourraient se trouver chargés, dans des cas spéciaux (par ex. collaboration à la préparation de la nouvelle constitution du travail).

C'étaient des pouvoirs vraiment dictatoriaux et pratiquement sans limites ⁽²³⁾. L'art. 2,2 leur donnant pour mission de veiller à la conservation de la paix sociale autorisait toutes les interventions qu'ils pouvaient juger utiles dans les entreprises privées. Ils pouvaient licencier des ouvriers, réduire ou augmenter les salaires, faire mettre les entrepreneurs qui leur résistaient en prison. D'après l'art. 2,1 ils étaient chargés de régler les conditions du travail à la place des syndicats et associations d'em-

sämter) au sein du Front du Travail, l'incorporation de l'industrie des transports puis de la corporation de l'Alimentation (Reichsnährstand) dans la D.A.F.

⁽²³⁾ Nous nous inspirons dans cette partie d'un cours professé par le Dr Völtzer, Commissaire du Travail pour le Nordmark, à l'Université de Hambourg, semestre d'été 35.

ployeurs. C'est-à-dire que par une fiction on supposait ces associations encore existantes, et, entre elles, le commissaire du travail concluait souverainement des « conventions collectives ». Mais la fiction de l'existence des associations professionnelles entraînait cette conséquence que le commissaire du travail ne pouvait régler les conditions de travail que pour les membres des associations en question. Il disait par exemple : Vu l'art. 2,1 de la loi, entre les associations patronales des imprimeurs et les ouvriers typographes syndiqués de la région de Hambourg, je décide que telle convention a été conclue.

Tout cela entraînait des complications et des difficultés inouïes. Après très peu de temps, les commissaires avaient beaucoup de peine à déterminer quelles étaient les parties contractantes, car les associations commençaient à être oubliées. Les tribunaux du travail restaient perplexes, ne pouvant fixer l'étendue des conventions passées. Bientôt, les commissaires du travail se servirent de l'art. 2,2 pour promulguer de véritables *Tarifordnungen*, des règlements collectifs de travail, pour des groupes professionnels entiers et non plus pour des associations inexistantes : « Entre les imprimeurs et les typographes de Hambourg, les conditions de travail seront ainsi réglées... »

Il est facile de s'imaginer le désordre juridique qu'un tel état de fait a provoqué. Néanmoins le système parvint à survivre jusqu'à la loi du travail, sans provoquer de troubles et de conflits trop graves, probablement en raison de l'autorité impitoyable dont firent preuve les nouveaux commissaires du travail. La situation fut définitivement mise au clair le 20 janvier 1934, par la promulgation de la nouvelle charte du travail au sujet de laquelle M. Schmitt, le ministre de l'économie du Reich, après avoir rappelé qu'elle était le fruit d'une collaboration étroite entre le ministère du travail, le Front du Travail, le ministère de l'économie et les représentants de l'industrie, annonçait qu'elle « ouvrira une ère de bonheur pour tout le peuple allemand » (24).

(24) *Frankfurter Zeitung* du 17-1-34.

DEUXIEME PARTIE

CHAPITRE III

L'ENTREPRISE DANS LE III^e REICH

A) *Notion d'entreprise.*

La loi du travail n'a pas défini avec précision ce qu'elle entendait par le mot « Betrieb », entreprise. Il suffira ici de s'en remettre à l'usage et aux définitions classiques. Citons parmi ces dernières celle de Jacobi ⁽¹⁾ : Concours de moyens personnels, matériels et immatériels vers un but déterminé, fixé par l'entrepreneur. La loi du travail se contente de dire dans son art. 4 :

« Les administrations (Verwaltungen) sont considérées elles aussi comme entreprises dans le sens de la loi. Les entreprises accessoires (Nebentriebe) et compartiments d'entreprise (Betriebsbestandteile) ne sont considérés comme entreprises indépendantes que lorsqu'ils sont éloignés de l'entreprise principale. »

En assimilant les administrations aux entreprises, bien qu'elles ne poursuivent pas de but strictement économique, le législateur indique que le concept d'entreprise doit être compris dans un sens très large. Ainsi les bureaux commerciaux, les offices d'administration d'un trust ou d'un cartel ⁽²⁾ sont des entreprises dans le sens de la loi. Il ne faut exclure du concept d'entreprise qui englobe tous les genres d'activité économique au sens très large

(1) Jacobi : *Betrieb und Unternehmen als Rechtsbegriff*, cité par Hueck-Nipperdey, p. 56.

(2) Exemples cités par Hueck-Nipperdey, *op. cit.*, p. 56.

du terme que les entreprises publiques ⁽³⁾ et les navires des navigations maritime, fluviale et aérienne (art. 4,3). Quant au critérium de l'éloignement, qui a été adopté par le législateur pour distinguer les entreprises indépendantes des autres, il est évidemment assez flottant. On admet dans la pratique que les entreprises accessoires et les compartiments d'entreprise — par exemple les succursales d'un magasin, les ateliers de réparation d'un garage, etc. — sont des entreprises indépendantes lorsque leur direction n'est pas commune avec celle de l'entreprise principale (le droit de direction se traduit par la fixation du programme de travail, des conditions de travail, l'embauchage et le congédiement des salariés, la direction commerciale) et lorsqu'elles sont séparées de l'entreprise principale de façon que leurs travailleurs ne puissent avoir le sentiment du travail en commun avec l'entreprise principale. Il est évident que la doctrine en cette matière ne peut fixer des limites précises et fournir des définitions absolument exactes. La pratique résoudra assez facilement ces problèmes. En cas de conflit ou de doute, la question de l'indépendance d'une succursale ou d'un compartiment d'entreprise sera tranchée par le commissaire du travail. En pratique cette question de l'indépendance est d'ailleurs très importante, puisque l'entreprise individuelle, même si elle dépend d'une autre, est à la base de toute la réglementation nouvelle du travail. C'est dans cette entreprise individuelle que sera constitué un conseil de confiance, créé un règlement d'atelier, etc. C'est en elle seule qu'existe la communauté d'entreprise dont nous allons maintenant voir l'importance.

b) *La communauté d'entreprise.*

Dans l'Allemagne weimarienne l'entreprise individuelle disparaissait sous un réseau de conventions et d'ententes auxquelles

(³) Pour ces dernières, une loi spéciale a été créée, le Gesetz zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben du 23-3-34 (R.G.B.L. I, p. 220 ss qui reproduit d'ailleurs dans ses grandes lignes les dispositions de la loi du Travail.

elle n'avait bien souvent pris aucune part. Elle était considérée un peu comme le parent pauvre de l'économie et subissait la loi collective, car c'était entre les grandes organisations professionnelles ouvrières et patronales que se livrait le combat économique. Ce système, qui comme nous avons pu le constater présente à côté d'avantages considérables des inconvénients certains, n'est pas approuvé par le national-socialisme. La loi du travail fait de l'entreprise individuelle le centre de gravité de toute l'organisation économique et sociale nouvelle. Chaque entreprise devra former une sorte de famille économique indépendante, réunissant patron et ouvriers en une communauté de travail indissoluble et reposant sur les liens de confiance et de fidélité que se doivent mutuellement tous ceux qui travaillent, à quelque place que ce soit, dans l'entreprise. La loi du travail voit au sein de l'entreprise non l'opposition entre patron et ouvrier, mais leur collaboration en une véritable communauté fondée sur l'estime réciproque et la conviction de travailler pour le peuple allemand tout entier.

L'idée de communauté d'entreprise était étrangère à la législation d'après-guerre. Bien au contraire, on cherchait par tous les moyens à grouper les travailleurs dans les syndicats et à leur faire oublier l'entreprise individuelle dans laquelle ils exerçaient leur activité. La volonté du législateur était d'éviter à tout prix que naisse dans la mentalité ouvrière une sorte d'égoïsme d'entreprise et « un esprit de concurrence capitaliste » ⁽⁴⁾. Tout au plus pourrait-on dire que le Reichsgericht s'est fait le pionnier de l'idée nouvelle par la définition originale qu'il a donnée de l'entreprise ⁽⁵⁾. Sa jurisprudence fut d'ailleurs vivement critiquée. Le national-socialisme par contre, dès son arrivée au pouvoir, en supprimant les syndicats a affirmé sa volonté de réincorporer dé-

(4) Voir « Begründung des Ergänzungsgesetz zu art. 34 (plus tard 165) du projet de constitution. Cité par Flatow/Kahn-Freud, *op. cit.*, p. 22 et 28.

(5) « Une entreprise est un organisme vivant, à l'intérieur duquel employeur et travailleurs sont unis dans une communauté de production et cherchent par leur activité commune à atteindre le plus haut niveau économique et le meilleur rendement » (cité Hueck-Nipperdey, p. 57).

finitivement l'ouvrier dans l'entreprise et de le détacher de toutes les organisations qui pouvaient contrarier ce retour.

« Retournez dans les entreprises ! Combien de fois n'avons-nous pas entendu cela, combien de fois n'avons-nous pas nous-mêmes donné cet ordre ! Nous les nationaux-socialistes, nous avons donné l'assaut aux forteresses syndicales avec un entrain, un courage, une endurance, une obstination qui seront pour les générations futures la preuve du travail formidable, pénible et épuisant de la NSBO. Cette lutte constituait l'une des plus lourdes missions du mouvement national-socialiste, mais aussi l'une des plus heureuses. Oui, les entreprises sont des forteresses, avec des remparts et des tours, des commandants et des troupes. Aux portes de la fabrique commence un monde nouveau, une nouvelle communauté, apparaît un nouvel esprit. Malheur à celui qui voudrait s'y opposer » (6).

Il est fort intéressant de rechercher quelle est l'origine de cette idée de communauté d'entreprise qui joue désormais un rôle si important. Elle n'est de toute façon pas une création national-socialiste, bien que le mouvement hitlérien en revendique aujourd'hui la paternité. Il n'est d'ailleurs pas nécessaire de remonter très haut dans l'histoire pour retrouver cette idée dans la littérature allemande. La réalisation d'une communauté d'entreprise telle qu'elle existe à l'heure actuelle — on l'appelait alors surtout communauté de travail ou d'œuvre (*Werksgemeinschaft*) était l'un des buts les plus ardemment poursuivis par le patronat allemand dans les années qui ont suivi la guerre. Une propagande intense a été faite autour de cette idée. Il s'agissait pour le patronat de mater les influences extérieures à l'entreprise, celle des syndicats surtout, et de les remplacer par l'autorité absolue du patron, d'attirer les ouvriers dans l'entreprise, les intéresser à sa prospérité, de leur faire oublier les intérêts généraux de la classe ouvrière tout entière. L'Union des Industriels Allemands avait fait de l'idée des *Werksgemeinschaften* l'un des points essentiels

(6) Dr Ley, *op. cit.*, p. 13.

de son programme. P.-T. Bang ⁽⁷⁾ a clairement exposé dans un livre retentissant, écrit en 1926 — mais qui d'après son contenu semble avoir été écrit en 1934 — ce que l'Union des Industriels Allemands entendait par *Werksgemeinschaft*. Etudions donc un peu plus en détail la thèse de Bang, nous éclairerons en même temps l'idée de la communauté d'entreprise actuelle, car, comme nous allons le voir, *Werksgemeinschaft* et *Betriebsgemeinschaft* sont des termes synonymes.

L'échec de la politique weimarienne, d'après Bang, serait dû essentiellement à deux raisons: d'abord la folie de croire que la politique sociale ne dépend que de la volonté de l'Etat, alors qu'elle ne saurait se concevoir que sur la base d'une bonne politique économique. Seule la prospérité économique peut permettre des mesures sociales bienfaisantes. Au contraire, sous le régime marxiste, la politique sociale commence par étouffer l'économie.

La deuxième raison réside dans la conception fausse qu'on s'était faite de la question sociale. On a cru qu'elle était avant tout une question matérielle, alors qu'elle est bien plus un problème moral. Le travailleur allemand ne veut pas le moins du monde qu'on lui fasse l'aumône. Ce qu'il veut, c'est être apprécié d'après son travail et sa personnalité.

Après cette remarque préliminaire, Bang note que l'ouvrier pouvait avoir autrefois, à juste titre, le sentiment d'être un créateur de valeur. Aujourd'hui les méthodes modernes l'ont rabaissé presque au rang d'une machine. Mais la division du travail ne saurait à aucun prix être évitée. Il faut trouver autre chose, pouvant rendre à l'ouvrier le goût du travail. Sur cette voie, on rencontrera tout naturellement l'idée de la communauté d'entreprise, de la *Werksgemeinschaft*.

Il ne s'agit d'ailleurs pas uniquement du sort de l'ouvrier, on le pensait bien, mais aussi de la restauration de l'économie allemande tout entière. Or le marxisme est responsable de la misère

(7) Bang : *Deutsche Wirtschaftsziele*. Publication de la Société « Deutscher Staat », III^e série, cahier 3.

de cette dernière. L'économie repose sur l'entreprise comme l'Etat sur la famille. L'opposition ouvriers-patrons n'a absolument rien d'économique, elle a été inventée et mise à profit par le marxisme pour des fins politiques. Le marxisme n'est pas un mouvement économique, mais politique.

« Il ne s'agissait pas en réalité d'un conflit entre capital et travail; on (le marxisme) cherchait à rompre la communauté de destin entre les chefs et les soldats du travail. Le marxisme a triomphé car il a réussi à troubler la communauté d'entreprise, morale et économique, entre employeurs et employés, d'anéantir par là la vie économique et de diviser l'organisme économique en deux camps ennemis, en deux concepts qui n'existent même pas en tant que réalités économiques, le patronat et les salariés. C'est dans ce but qu'on a remplacé l'idée morale de la communauté par l'idée immorale de classes; c'est pour cela qu'on a fait de l'ouvrier un être déraciné et sans patrie, en en faisant un étranger, puis un ennemi vis-à-vis de l'entreprise. On l'arrachait ainsi de sa solidarité naturelle avec l'entrepreneur, on lui ravissait son honneur professionnel et lui inculquait cette idée folle et machiavélique que lui-même et l'employeur constituaient deux types économiques ennemis, s'excluant l'un l'autre, et que l'intérêt du travailleur consistait à gêner la production et à bouleverser l'entreprise ⁽⁸⁾).

Réaliser la *Werksgemeinschaft* c'est anéantir l'œuvre pernicieuse du marxisme. La communauté d'entreprise, « c'est une chose très simple: L'entrepreneur et le travailleur se retrouvent et se reconnaissent dans l'entreprise individuelle. Les accords individuels d'entreprise redeviennent possibles. Dans cette mesure, l'idée a d'abord un côté négatif: suppression de la violence faite au travailleur par les syndicats; suppression de la violence faite à l'entreprise par les conventions collectives. Nos associations patronales d'aujourd'hui doivent considérer comme leur devoir le plus sacré celui d'approcher toujours plus près de ce but ⁽⁹⁾. »

⁽⁸⁾ Bang, *op. cit.*, p. 165-166.

⁽⁹⁾ *Ibid.*, p. 171.

Et voici une définition de la communauté d'entreprise qui peut être recommandée aux commentateurs actuels de la loi du travail : « *Werksgemeinschaft* signifie l'union organique de toutes les forces vivantes agissant dans l'entreprise, en vue de réaliser en commun le but de l'entreprise. Il faudra réaliser dans la *Werksgemeinschaft* — elle seule pourra réussir cela — les trois principes fondamentaux de l'ancien droit économique allemand : la liberté morale, la fidélité réciproque, la direction aristocratique ⁽¹⁰⁾. »

Mais par quels procédés réussira-t-on à rattacher l'ouvrier à « son » entreprise ? Bang écarte de prime abord la solution de la participation ouvrière aux bénéfices, comme mettant en avant des intérêts matériels, alors qu'il s'agit en première ligne d'une affaire psychologique. « La participation aux bénéfices n'est qu'une mauvaise forme de capitalisme, comme d'ailleurs le marxisme lui-même qui ne s'attaque pas au capital en tant que tel, mais parce qu'il voudrait l'avoir ». Bang voit la solution dans la création de caisses d'entreprises alimentées par les cotisations des travailleurs, et, éventuellement, par les subventions patronales. De plus, il prévoit la création d'un organe de la communauté d'entreprise « qui se compose de l'entrepreneur, éventuellement de son représentant, et d'employés et d'ouvriers ⁽¹¹⁾. »

Bien entendu, nous n'avons cité Bang qu'à titre d'exemple. L'idée des *Werksgemeinschaften* se retrouve, avec de légères variations, chez un grand nombre d'auteurs et d'industriels allemands, exprimée aux congrès des associations patronales allemandes, etc. Chez Von Borsig ⁽¹²⁾, président de l'Union des Associations d'employeurs (*Vereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände*), la communauté d'entreprise doit réaliser en dernière analyse une véritable communauté nationale. Il est inutile d'ajouter que l'idée des *Werksgemeinschaften* souleva les protestations les plus véhémentes des syndicats. On qualifiait la propagande patronale

⁽¹⁰⁾ *Ibid.*, p. 171.

⁽¹¹⁾ Bang, *op. cit.*, p. 171.

⁽¹²⁾ *Ibid.*, p. 190.

⁽¹³⁾ V. Borsig : *Industrie und Sozialpolitik* : Ein sozialpolitisches Programm der deutschen Arbeitgeberverbände, Heft 4.

de « manœuvre d'enveloppement de l'âme du travailleur allemand ⁽¹⁴⁾. » Que veulent les employeurs? Diriger à leur gré les travailleurs, les dépouiller de la force collective que leurs associations leur confère, leur faire oublier qu'ils sont tous des prolétaires, que leur sort est commun et que leurs intérêts ne sauraient se défendre que sur un front unique. Le comble de l'hypocrisie serait de dissimuler une telle envie de puissance et de gros sous derrière les termes magnifiques de communauté nationale et de solidarité de tous les Allemands ⁽¹⁵⁾.

Même des juristes qui saluent aujourd'hui la loi du travail et la réalisation de la communauté d'entreprise avec enthousiasme, ne manquaient pas de critiquer, il y a quelques années, de telles idées, en leur opposant des objections qui paraissent aujourd'hui encore valables, — mais qui ont soudain été oubliées. Ainsi Pohl, l'un des auteurs du commentaire le plus autorisé de la nouvelle charte du travail, écrivait en 1930, dans son livre sur la nature juridique de la notion d'entreprise ⁽¹⁶⁾ qu'il ne pouvait concevoir que l'entreprise devienne du jour au lendemain une véritable patrie pour le travailleur, où il se sente chez soi, comme le veulent les défenseurs de l'idée de communauté d'entreprise. Ce n'est pas par l'effet d'une mentalité perverse que l'ouvrier s'est éloigné et détaché de la fabrique. La cause de son attitude réside dans le développement même de la grande industrie et dans les méthodes de travail qu'elle force à pratiquer. Dans les grandes entreprises l'ouvrier connaît à peine le patron et se serait folie que de vouloir édifier une organisation nouvelle du travail sur les rapports personnels de confiance entre des individus qui s'ignorent. Et d'ailleurs, que peut offrir la communauté d'entreprise au travailleur lui-même?

« On ne peut tout de même pas faire disparaître les oppositions sociales entre employeurs et ouvriers, accentuées par le dé-

⁽¹⁴⁾ Greta Bernstein : *Die Argumentation der Unternehmer im Wirtschaftskampf*, p. 22.

⁽¹⁵⁾ Cf. Seidel, *op. cit.*, p. 130 ss.

⁽¹⁶⁾ Pohl, *Die Rechtsbedeutung des Betriebes*, Berlin 1930.

veloppement formidable du capitalisme, par une simple transformation de la mentalité des travailleurs. Une telle transformation, un tel retour à l'entreprise ne peut se faire sans être provoqué, sans que l'on accorde pour cela certains droits matériels aux membres de l'entreprise, du moins en une époque riche comme la nôtre en conflits sociaux. Quelles seraient donc les conséquences de la réalisation de la communauté d'entreprise telle que la conçoit Bang? A son avis, un essor nouveau de toute l'économie. Ceci pourrait être vrai dans une certaine mesure, bien que d'autres conditions soient encore nécessaires pour que l'économie puisse prospérer. Mais les fruits d'une telle prospérité reviendraient dans une plus grande mesure aux employeurs, aux possesseurs du capital qu'aux travailleurs. Et une communauté dans laquelle une seule des parties, en l'espèce les employeurs, jouit des avantages matériels, n'est de toute façon pas une véritable communauté, et encore moins une communauté morale comme l'appelle Bang ⁽¹⁷⁾ ».

Pohl ajoute qu'il est d'autant plus improbable que le travailleur accepte de plein gré cette idée de communauté et se dévoue corps et âme à l'entreprise, que les pouvoirs qu'il tient de la loi sur les conseils d'entreprise devront nécessairement disparaître, pour laisser à l'entrepreneur la direction pleine et entière de son entreprise, en vertu du « droit de direction aristocratique dont parle Bang (ou plus simplement du « Fuehrerprinzip » comme l'appellerons les nationaux-socialistes).

Le législateur du III^e Reich a réalisé la communauté d'entreprise dont rêvaient les industriels allemands. Achèvement l'œuvre commencée par la dissolution des syndicats, la loi du travail affirme cette idée dès son article premier qui est ainsi rédigé :

« Dans l'entreprise travaillent en commun l'entrepreneur comme chef d'entreprise, les employés et ouvriers comme personnel ⁽¹⁸⁾ en vue de la réalisation des buts de l'entreprise et pour le bien commun du peuple et de l'Etat. »

(17) Pohl, *op. cit.*, p. 166 ss.

(18) Gefolgschaft.

L'article 2 déclare :

« Le chef d'entreprise décide vis-à-vis de la collectivité ouvrière dans toutes les affaires qui intéressent l'entreprise, dans la mesure où elles sont réglées par la présente loi.

(2) Il doit prendre soin du personnel (er hat für das Wohl der Gefogenschaft zu sorgen). Ce dernier en retour lui doit la fidélité (Treue) fondée sur la communauté d'entreprise. »

L'article 35 complète les articles 1 et 2 en rappelant les devoirs généraux de tous les membres de la communauté d'entreprise :

« Chaque membre d'une communauté d'entreprise assume la responsabilité pour l'exécution consciencieuse des devoirs qui lui incombent, d'après sa situation dans cette communauté. Il doit par sa conduite se montrer digne de l'estime que lui confère cette situation. En particulier, il doit consacrer toutes ses forces au service de l'entreprise et, toujours conscient de sa responsabilité, se soumettre au bien commun. »

Ainsi la communauté d'entreprise doit devenir une association vivante entre des personnes unies par le travail en commun, et non une réunion de fait entre des individus ennemis, se haïssant les uns les autres. Cette communauté est dotée d'un organe, le conseil de confiance, dont le rôle est d'approfondir la confiance réciproque entre patron et ouvriers. Elle possède sa loi, le règlement d'entreprise. Les droits et les devoirs de tous ceux qu'occupe l'entreprise découlent de cette idée de communauté. L'entrepreneur en est le chef naturel et à ce titre exercera sur ses subordonnés une autorité absolue, indispensable selon les idées hitlériennes, pour qu'une œuvre commune puisse être menée à bien. Quant au personnel, il devra se plier à ses ordres, comme les soldats à ceux du capitaine ⁽¹⁹⁾. Mais les relations entre patrons et ouvriers ne doivent pas consister en un simple rapport de chef à subordonnés. Au contraire, des liens personnels de fidélité et de confiance doivent les unir. L'idée de communauté d'en-

(19) C'est là la comparaison favorite du Dr Ley, dans la plupart de ses discours aux travailleurs allemands.

entreprise que nous retrouverons dans tous nos chapitres, car elle est vraiment à la base de la loi, doit donc signifier plus que la fin des oppositions des travailleurs entre eux ⁽²⁰⁾. C'est la grande antithèse patron-ouvrier qui doit disparaître. Communauté d'entreprise veut dire fin de la lutte des classes. Il n'est pas encore facile de deviner toutes les conséquences de la réalisation législative de cette idée, excluant entre employeurs et travailleurs tout conflit violent, grève, lock-out, etc. Sans doute l'économie et plus particulièrement l'industrie bénéficieront de ce retour de la paix sociale dans les entreprises. Mais le travailleur lui-même ne sera-t-il pas sacrifié? Contentons-nous pour le moment de signaler que la loi du travail, par l'affirmation de l'idée de communauté d'entreprise consacre la déroute des idées ouvrières et le triomphe des idées patronales.

Il est vrai qu'on entoure aujourd'hui cette déroute et ce triomphe d'une phraséologie assez nébuleuse, qu'on pourrait croire destinée à dissimuler la réalité des faits. On déclare à l'heure actuelle que, grâce à la réalisation de cette communauté, l'ouvrier cesse d'être considéré comme une marchandise-travail pour redevenir un homme. La communauté d'entreprise unit des êtres de sang et de chair par des liens de confiance réciproque et met ainsi en avant le côté humain du travail, plutôt que son aspect pécuniaire. Le législateur du III^e Reich a repris la vieille tradition germanique pour expliquer les solutions actuelles et insister sur le contrat de travail est inexistant ou au moins accessoire, et qui est fondé tout entier sur la protection et la foi du maître et du compagnon, c'est-à-dire sur des éléments strictement personnels. Avec une belle unanimité ⁽²¹⁾, les commentateurs de la charte du travail remontent tous au contrat de travail du moyen âge germanique du *Treudienstvertrag* dans lequel le côté patrimonial du

(20) L'animosité entre les ouvriers et les employés (ces prolétaires à faux-col, *Stehkragenproletarier*, comme on les appelait dédaigneusement, a sans doute été accentuée par la loi sur les conseils d'entreprise qui séparait nettement les deux groupes.

(21) V. p. ex. Mansfeld-Pohl, p. 74 ; Hueck-Nipperdey, p. 37 ; Joerges, dans *Arbeitsrecht und Volkstum* 1934, p. 43 ss, etc.

caractère et l'inspiration foncièrement germanique de la nouvelle législation. Voici à titre d'exemple un article du Dr Hannah Schwartz dans la revue *Deutsches Arbeitsrecht* :

« La conception de la propriété comme usus et abus est romaine. De même la conception qui fait du travail une marchandise, et cela même pour des hommes libres, comme c'est le cas dans la locatio conductio operarum, où la force de travail est considérée abstraitement, séparée de l'homme. Le vieux droit germanique a toujours eu des idées plus humaines et mieux en rapport avec la réalité, bien que moins précises, moins clairement intellectualisées. La propriété s'y rapproche de l'usufruit, et, dans les rapports de travail, les obligations personnelles sont toujours mises en avant. Dans le monde féodal, ces liens sont particulièrement manifestes, le vassal devant foi et hommage, le seigneur la protection. Dans l'ancien contrat de travail allemand, le Treudienstvertrag, dont le législateur d'aujourd'hui s'est manifestement inspiré, les parties contractantes se promettent mutuellement fidélité, et il naît ainsi un rapport personnel, avec des obligations réciproques entre eux. La législation nouvelle veut renouer avec le passé ⁽²²⁾. »

De même Opermann, dans la même revue, insiste non sans subtilité, sur le double caractère de la loi du travail, qui exige des intéressés un état d'esprit nouveau, tout en renouant avec la tradition germanique :

« Pour mieux comprendre cette loi, il faut comprendre que l'on se trouve en présence d'une particularité fort curieuse, telle que les lois des temps antérieurs ne les connaissaient pas. Les dispositions les plus importantes de la loi du travail, les plus importantes pour la compréhension du tout retournent à des conceptions juridiques qui prennent leur racine dans le moyen âge allemand et dans la science juridique allemande — et d'autre part, ils tendent pourtant vers l'avenir, et non pas comme bien des articles de lois qui se contentent d'annoncer des mesures législatives à venir ; ils devancent volontairement l'évolution naturelle, puisqu'ils

(22) Dr Hannah Schwartz, *D.A.R.*, Mars 1935.

posent certains principes dont l'exécution est réclamée par les sujets de droit, mais dont la réalisation intégrale n'est possible qu'après un long travail d'éducation des personnes intéressées. C'est justement ce contraste très visible qui démontre le plus que notre nouvelle constitution du travail prend racine dans les cercles d'idées du droit allemand. Ce que la loi peut perdre en clarté du fait de cette dualité intérieure, elle le gagne en contenu et en profondeur... (23). »

On ne s'est d'ailleurs pas contenté de dire que l'idée de communauté remontait au moyen âge allemand et constituait ainsi une solution strictement germanique débarrassée de l'influence romaine. On a ajouté, conformément à la doctrine nationale-socialiste, que le travail dans l'entreprise constituait en réalité un service vis-à-vis de la nation, du Volk. La communauté d'entreprise n'est qu'un aspect de la grande communauté nationale. Les termes de l'art. I sont d'ailleurs tout à fait précis à cet égard, puisqu'ils déclarent, comme nous l'avons vu, que patrons et travailleurs, réunis dans la communauté d'entreprise « travaillent pour le bien commun du peuple et de l'état. » Ecoutons Werner Bohnstedt commenter cette disposition légale: « Avant tout les derniers mots de l'art. I — pour le bien commun du peuple et de l'Etat — ne signifient ni plus ni moins que la transposition du contrat de travail du plan inférieur du contrat au plan supérieur du service de la communauté. Ils signifient de plus que la propriété de l'entreprise et par suite toute propriété de capital ou de biens, qui ne peuvent être exploités qu'avec l'aide de forces de travail non indépendantes, est retirée à la libre disposition du propriétaire, qu'elle devient un prêt fait par la collectivité. Cette évolution est un pas important sur le chemin du socialisme allemand (24). »

Mais quelles sont les conclusions pratiques que l'on peut tirer de cette transposition du contrat de travail sur le plan supérieur du service de la communauté nationale? Les commentateurs sont absolument d'accord: Il s'agit d'une disposition morale, dont il

(23) *D.A.R.*, Janvier 1935.

(24) *Soz. Prax*, 25-1-34, p. 99.

est impossible de tirer la moindre conséquence juridique et pratique ⁽²⁵⁾. Elle tend uniquement à faire comprendre l'esprit de la loi. C'est une nouvelle façon de considérer le travail, un idéal nouveau que l'on donne aux travailleurs. Si l'on demande aux ouvriers de se considérer comme des soldats du travail, il en résulte que leurs intérêts immédiats doivent s'effacer devant l'intérêt général. Le grand principe national-socialiste « Gemeinnutz geht vor Eigennutz » est ainsi affirmé dès le premier article de la charte du travail dans le III^e Reich. Mais si les membres de la communauté d'entreprise doivent travailler pour le « bien général », on peut se demander à juste titre si l'intérêt de l'entrepreneur correspond bien à l'intérêt général, et s'il y a confusion entre les deux. Assurément non, nous répond-on : D'après la loi du travail, les ouvriers ne travaillent pas pour réaliser les buts de l'entrepreneur, lui-même, mais pour ceux de l'entreprise. L'entreprise existe essentiellement dans l'intérêt de la collectivité allemande. Mansfeld-Pohl citent l'exemple d'une invention nouvelle : elle devra être conservée pour l'entreprise, même si la vente du brevet à l'étranger pouvait rapporter plus de bénéfice à l'entrepreneur. Il est vrai que ces auteurs ajoutent immédiatement que les limites n'existent que dans les consciences. Reconnaissons tout de même que la distinction entre les buts de l'entrepreneur et les buts de l'entreprise ne manque pas de subtilité...

c) *Le règlement d'entreprise (Betriebsordnung).*

L'importance déterminante de la notion d'entreprise dans le III^e Reich devait exercer tout naturellement une influence décisive sur la nature et l'importance du règlement d'atelier. Alors que dans l'ancien droit, le règlement d'atelier (Arbeitsordnung), dont le contenu était strictement limité, ne constituait qu'une disposition accessoire réglant par exemple des mesures d'ordre et de sécurité dans l'entreprise, dans le silence des conventions collectives, le règlement d'entreprise doit devenir maintenant la loi

⁽²⁵⁾ V. par exemple Mansfeld-Pohl, p. 99 ; Hueck-Nipperdey, p. 21, etc.

⁽²⁶⁾ Mansfeld-Pohl, p. 99 ; id. Nikisch, p. 14.

générale du travail dans la moyenne et la grande entreprise. Il est destiné à remplacer peu à peu la convention collective ou mieux le règlement collectif lui-même. D'après les idées nationales-socialistes, c'est en effet au sein de l'entreprise individuelle que doivent être fixées les conditions de travail, selon sa situation économique particulière. De plus, alors que dans l'ancien droit, la représentation ouvrière collaborait avec le patron, à droits égaux, à la rédaction de ce règlement et passait avec lui des accords collectifs, concernant par exemple la création de commissions d'arbitrage ou la fixation de principes directeurs pour l'embauchage des travailleurs, etc., dans la nouvelle Allemagne, au contraire, la représentation ouvrière, disparaît et les accords d'entreprise ont donc cessé d'exister. Nécessairement, le règlement d'atelier a changé de caractère: en même temps que son contenu s'est élargi et son importance accrue, il est redevenu un acte unilatéral du chef d'entreprise; il est octroyé aux travailleurs par l'employeur en vertu des pouvoirs que la loi lui confère.

1) *Nature du règlement d'entreprise.*

L'article 26 de la loi du travail déclare:

« Dans chaque entreprise occupant en règle générale au moins 20 employés et ouvriers, le chef d'entreprise devra établir par écrit un règlement d'entreprise pour le personnel de celle-ci. »

Ainsi le règlement d'entreprise qui est obligatoire pour toute entreprise occupant normalement 20 travailleurs ou plus, est considéré par le législateur comme un acte unilatéral du patron. Il est une véritable loi privée, « une déclaration unilatérale de volonté de droit public » ⁽²⁷⁾, interprétée d'après la volonté du chef d'entreprise, entrant en vigueur au jour fixé par lui ⁽²⁸⁾ et qu'il peut révoquer à tout moment pour le remplacer par un autre. La différence entre le règlement d'atelier d'aujourd'hui et celui de

⁽²⁷⁾ Hueck-Nipperdey, p. 260.

⁽²⁸⁾ Si le règlement est muet sur sa date d'entrée en vigueur, cette date sera celui du jour consécutif à l'affichage (art. 31).

l'ancien droit est donc considérable. Il fallait autrefois pour que le règlement soit valable, qu'il portât la signature du président du conseil de l'entreprise. A l'heure actuelle, l'intervention du conseil de confiance, successeur du conseil d'entreprise, n'est pas complètement éliminée, bien que sa portée soit singulièrement réduite. L'art 6,2 de la loi du travail oblige le conseil d'entreprise à délibérer sur le projet de règlement que devra lui soumettre l'employeur. Mais désormais l'avis des membres du conseil de confiance est juridiquement indifférent. Un règlement qui aurait trouvé l'unanimité du conseil de confiance contre lui, et que l'entrepreneur afficherait néanmoins serait tout aussi valable que s'il avait mérité l'adhésion unanime des conseillers de confiance ⁽²⁹⁾. Le législateur du III^e Reich ne veut d'aucune façon que les travailleurs ou leur représentation collaborent à la direction de l'entreprise qui est uniquement l'affaire du patron, en vertu du Fuehrerprinzip. Mais on souhaite que le chef d'entreprise, avant d'afficher le règlement, soit instruit des réactions que produira sa décision sur les travailleurs, qu'il consente de plein gré à en modifier certaines parties, qu'il explique la nécessité de certaines décisions à des hommes qui sont prêts à lui faire confiance. Le patron national-socialiste tiendra compte autant que possible des observations de son personnel, dans la mesure où elles seront conciliables avec l'intérêt bien compris de l'entreprise.

Si le pouvoir de décision doit toujours rester en dernière analyse au chef d'entreprise, il eut pourtant été inconcevable qu'en Allemagne, où peu d'années auparavant la représentation ouvrière restait encore sur un pied d'égalité avec le patron, on laissât le travailleur entièrement désarmé devant l'arbitraire de l'entrepreneur. En vérité, le législateur du III^e Reich ne lui a pas retiré toute possibilité de protester contre l'injustice éventuelle du chef d'entreprise. Mais il ne veut plus que les ouvriers se défendent par leurs propres moyens. La grève ne doit plus être dans la nouvelle Allemagne qu'un souvenir historique. Les commissions

⁽²⁹⁾ Il en serait de même si le patron omettait de présenter son projet. (Hueck-Nipperdey, p. 258.)

d'arbitrage paritaires ont disparu, car elles divisent le monde du travail en deux clans ennemis. Il n'y a plus maintenant que le contrôle de l'Etat, par l'intermédiaire des commissaires du travail. Nous étudierons en détail dans notre chapitre V sur le conseil de confiance, la question du recours de la majorité du conseil de confiance auprès du commissaire du travail, en vue de faire annuler les décisions patronales injustes. Ce recours, qui est expressément garanti par l'art. 16 de la loi, existe en effet non seulement en cas d'établissement d'un règlement d'atelier, mais contre toute décision patronale « incompatible avec la situation économique et sociale de l'entreprise ». Qu'il nous suffise de dire que le commissaire du travail, régulièrement saisi par la majorité du conseil de confiance pourra, s'il ne rejette pas la demande, soit annuler la décision patronale, pour tout ou partie, en chargeant le chef d'entreprise d'établir un autre règlement d'entreprise, soit, en cas de refus du patron, établir lui-même le règlement qu'il jugera équitable. Mais même dans cette dernière hypothèse, qui ne saurait d'ailleurs se concevoir qu'en cas de mauvaise foi évidente et obstinée du chef d'entreprise, le règlement sera considéré comme émanant du patron lui-même. Ce dernier, en particulier, devra l'afficher pour qu'il soit valable. En outre, et ceci est plus grave, il pourra le modifier à tout moment, comme s'il en était l'auteur, sous réserve il est vrai d'un nouveau recours de la majorité du conseil de confiance, à condition que la modification apparaisse incompatible avec la situation économique ou sociale de l'entreprise dont les intérêts priment toujours ceux des travailleurs.

2) *Contenu du règlement d'entreprise.*

Comme dans l'ancien droit, le règlement d'entreprise comprend une partie facultative et une partie obligatoire. La partie obligatoire est restée la même, mais la partie facultative s'est considérablement élargie. Dans l'ancien droit, cette dernière ne pouvait contenir que des « Dienstvorschriften », des dispositions concernant le service, c'est-à-dire l'ordre dans l'entreprise, mais non

les conditions matérielles du travail proprement dites. Désormais le règlement d'entreprise pourra porter sur tout ce qui concerne le travail, y compris la chiffre des salaires. La suppression des accords d'entreprise prévus au paragraphe 78,2 de la loi sur les conseils d'entreprise et des conventions collectives devait naturellement entraîner cet élargissement du contenu du règlement.

a) *Contenu obligatoire du règlement.*

L'art. 27, 1 détermine le contenu obligatoire du règlement d'entreprise. Il s'agit des dispositions essentielles ayant pour but :

1) De fixer le début et la fin des heures travail, de repos, et des pauses (déjeuner, etc.) ;

2) De déterminer le temps et le genre ⁽³⁰⁾ du paiement du salaire ;

3) Enfin toute réglementation devant obligatoirement figurer dans le règlement d'entreprise d'après d'autres lois ou ordonnances ⁽³¹⁾.

L'omission de ces dispositions entraîne la nullité absolue du règlement tout entier.

b) *Contenu obligatoire conditionnel.*

Il s'agit là de dispositions qui ne doivent figurer obligatoirement dans le règlement que si certaines conditions sont réalisées. Ce sont :

1) Les bases de calcul des salaires au devis ou à forfait, si ce genre de travail est pratiqué dans l'entreprise (art. 27, 1.3).

2) Le genre, le chiffre et le mode de perception des amendes si elles sont prévues (art. 27,1,4) ;

3) Les motifs pour lesquels les congédiements peuvent être prononcés, si l'employeur veut élargir les motifs légaux.

4) L'emploi des indemnités prescrites résultant d'une rupture

⁽³⁰⁾ Par temps du paiement du salaire, il faut entendre tout d'abord la période de temps, pour laquelle le salaire est dû, ensuite le moment précis du paiement du salaire. Par genre, il faut entendre les modalités du paiement (avances, retenues, etc.).

⁽³¹⁾ Il s'agit surtout de dispositions concernant des entreprises dangereuses.

illégal du contrat de travail, dans la mesure où la prescription, dans le cadre des dispositions législatives, est prévue dans le règlement d'atelier ou dans les contrats de travail (art. 27,1,6).

En principe, l'omission de ces dispositions obligatoires-conditionnelles est sanctionnée par une nullité relative. Le règlement devra être complété. Un congédiement qui ne repose pas sur un motif prévu par la loi, s'il est fait sans observation du délai-congé normal, ne pourra être reconnu comme valable par les juges du travail que si le motif du renvoi figure au règlement d'atelier comme justifiant un congédiement sans délai. Quant aux amendes, elles ne pourront être prononcées que si elles sont édictées, avec la cause qui les justifie, au règlement d'entreprise. Cette question est d'ailleurs réglée en détail par l'art. 28 de la loi qui stipule :

« (1) La fixation d'amendes contre les travailleurs n'est permise que pour atteinte à l'ordre et à la sécurité de l'entreprise. Les amendes en argent ne doivent pas dépasser la moitié du salaire journalier moyen, sauf pour des cas particulièrement graves qui devront être clairement définis et pour lesquels les amendes peuvent s'élever jusqu'au montant du salaire journalier moyen. Le ministre du travail fixe l'emploi des amendes.

(2) Le chef d'entreprise ou son mandataire prononcera les amendes, après délibération du conseil de confiance, s'il en existe un dans l'entreprise.

(3) Les dispositions 1 et 2 s'appliquent aussi pour des amendes prévues par les contrats individuels dans les entreprises où le règlement d'atelier n'est pas obligatoire.

Ajoutons que la fixation des amendes et celle des dommages-intérêts éventuels sont tout à fait indépendantes, l'une n'excluant pas l'autre. Cette solution est d'autant plus justifiée que le montant des amendes ne profite pas à l'employeur, mais comme en a décidé le ministre du travail à l'organisation nationale-socialiste des loisirs ouvriers « Kraft durch Freude », la Force par la Joie.

c) Contenu facultatif.

A côté du contenu obligatoire, le chef d'entreprise pourra insérer dans le règlement d'atelier toutes les dispositions qu'il jugera utiles, concernant par exemple le chiffre des salaires, la durée des délais-congés, etc. Ces dispositions auront exactement les mêmes effets que celles de la partie obligatoire. L'ampleur de la partie facultative du règlement d'atelier est pratiquement illimitée, ainsi qu'il résulte des termes de l'art. 27,3 :

« Le règlement d'entreprise peut comporter, à côté des dispositions exigées par la loi, des articles relatifs au chiffre des salaires ou à toute autre condition du travail, enfin à l'ordre dans l'entreprise et à la conduite du personnel ou à la prévention des accidents. »

3) Effets du règlement d'entreprise.

L'art. 30 de la loi s'exprime en ces termes :

« Les dispositions du règlement d'entreprise sont, pour tous les membres de la communauté d'entreprise, juridiquement obligatoires comme conditions minima de travail ».

Un règlement d'entreprise régulier devient en règle générale applicable à tous les rapports de travail dans l'entreprise, même si ces rapports sont antérieurs au règlement lui-même. Toute stipulation conventionnelle contraire au règlement est nulle, dans la mesure où elle est plus défavorable au travailleur, sans qu'il soit besoin d'une acceptation préalable du règlement, même tacite, par les parties. Les contrats individuels peuvent toujours stipuler des conditions de travail meilleures pour l'ouvrier que celles qui sont prévues au règlement. L'art 29 de la loi prévoit d'ailleurs que dans tous les cas où le chiffre des salaires est fixée par le règlement, une certaine marge devra être laissée, permettant de récompenser les rendements supérieurs à la moyenne. Cet article ne fait que consacrer le principe national-socialiste du rendement individuel — *Leistungsprinzip* —. à meilleur rendement, meilleur salaire. Il devra être tenu compte des travailleurs ordinaires, des ouvriers qualifiés, enfin des spécialistes. Mais on n'est pas allé bien loin dans cette voie. Si le patron tient à fixer

le montant des salaires dans le règlement d'entreprise, il devra bien faire figurer dans ce dernier le principe d'une rémunération supérieure pour un rendement meilleur, mais c'est tout. Il n'en résulte aucun droit pour l'ouvrier d'exiger un salaire supérieur à celui qui figure dans le règlement, même lorsque son rendement est incontestablement supérieur à la moyenne. Le patron de son côté n'est pas tenu de payer effectivement un salaire meilleur pour un rendement meilleur. Le chef d'entreprise affichera donc sans hésitation le Leistungsprinzip dans son règlement, en reproduisant par exemple les termes de l'art. 29. Le législateur a voulu simplement que la possibilité d'un salaire meilleur soit assurée. En effet, sous l'ancien régime, il était possible de stipuler que les clauses des conventions collectives — que le règlement d'entreprise est destiné à remplacer — constituaient des conditions de travail maxima, bien que par leur nature, elles devaient être des conditions minima. De plus, chaque prétention de l'une des parties étant âprement discutée et combattue par l'autre, la solution finalement admise et consacrée dans la convention collective était considérée par les parties comme la limite extrême de leurs concessions et il en résultait ainsi une uniformisation des conditions de travail souvent très regrettable. Cela, le législateur du III^e Reich veut l'éviter : l'effet pratique de l'art. 29 sera d'exclure la possibilité de stipuler que les clauses du règlement d'entreprise constituent des conditions maxima de travail.

Le règlement d'entreprise oblige tous les membres de la communauté d'entreprise. Ceci est intéressant surtout pour l'entrepreneur, puisque les conditions prévues doivent être considérées comme un minimum. Mais n'oublions pas que non seulement le patron rédige et affiche lui-même le règlement et peut en limiter le contenu aux dispositions obligatoires, mais qu'il peut encore le modifier à sa guise ou le remplacer par un autre, qui entrera immédiatement en vigueur. Sans doute les anciens contrats de travail subsisteront provisoirement si le nouveau règlement est plus défavorable aux travailleurs que l'ancien, puisque des conditions meilleures stipulées par convention ne sont jamais contraire au règlement. Mais il suffira alors au patron, s'il veut par exemple

réduire les salaires, de dénoncer les anciens contrats de travail — en observant il est vrai les délais-congés normaux — et de contracter avec ses travailleurs d'après les nouvelles conditions.

Retenons de toute cette réglementation concernant l'entreprise et sa loi, qu'elle apporte une amélioration indiscutable à la situation du chef d'entreprise au détriment de celle des travailleurs. Dans la mesure où les salaires ne sont pas déterminés par un règlement collectif établi par le commissaire du travail (de tels règlements doivent rester l'exception), le patron redevient le chef de son personnel, dans le plein sens du terme. Isolés, privés des syndicats défenseurs de leurs intérêts, les travailleurs se voient en outre obligés vis-à-vis du chef d'entreprise à la confiance et à la fidélité, sous menace de sanctions graves. Les conditions de travail reprennent ce caractère de « Diktat » que de nombreuses années d'effort avaient tenté de leur faire perdre. Les salaires seront fixés d'après la situation de l'entreprise individuelle et selon l'appréciation de l'employeur. Il est à craindre que les employeurs aient tendance à sacrifier la main-d'œuvre chaque fois que l'entreprise se trouvera menacée par le jeu normal de la concurrence et que la réduction des frais généraux se fasse trop souvent au dépens des ouvriers.

Ils auront sans doute d'autant moins de scrupules à le faire que les tribunaux du travail, mettant l'intérêt de l'entreprise au-dessus de tout, n'hésitent pas dans certain cas d'en mettre les risques sur le dos des travailleurs ⁽³²⁾.

Le premier tableau qui nous apparaît à l'étude de la charte du travail est celui de l'entreprise libérée de toute influence extérieure; la communauté d'entreprise est au centre de la nouvelle organisation du travail, la loi qui doit régir cette communauté est la loi du patron.

⁽³²⁾ Le risque d'entreprise (*Betriebsrisiko*) est en principe supporté par l'employeur, mais ce principe subit des exceptions lorsque le trouble dont souffre l'entreprise est dû à une force majeure ou à des circonstances économiques exceptionnelles et imprévues (*R.A.G.*, tome 12, p. 367). Pour plus de détails sur l'influence de l'idée de communauté d'entreprise sur la théorie du *Betriebsrisiko*, v. un article du Dr Stoll : « Die Lehre des *Betriebsrisiko* und die Neuordnung des Arbeitsrechts », dans *D.A.R.*, 1934, p. 153.

CHAPITRE IV

LE CHEF D'ENTREPRISE

L'état national-socialiste dont le fondement philosophique est le « Völkische Gedanke », c'est-à-dire l'idée de la subordination complète de l'individu à la collectivité formée par le peuple allemand, est édifié et organisé, par un contraste apparent seulement, d'après le Fuehrerprinzip, le principe d'autorité. Dans *Mein Kampf* Hitler énonce ainsi ce principe :

« L'Etat doit, dans son organisation, à commencer par la plus petite cellule de la commune jusqu'à la direction suprême de tout le Reich, réaliser et ancrer le principe de la personnalité. Il n'existe pas de décision de majorités, mais seulement des personnes responsables, et le mot « conseil » est ramené à sa signification primitive. Chaque chef a sans doute des conseillers à ses côtés, mais la décision n'est l'affaire que d'un seul homme. Le principe qui en son temps a fait de l'armée prussienne le plus magnifique instrument au service du peuple allemand doit, dans un sens transposé, être aujourd'hui à la base de la réalisation positive de notre conception générale de l'Etat. Autorité de chaque chef vers en bas, responsabilité vers en haut ⁽¹⁾. »

La loi qui fait l'objet de notre étude transpose ce grand principe nazi dans le monde du travail. L'employeur, qui dans l'ancien droit nous était présenté comme une partie dans un contrat passé avec les organisations ouvrières, apparaît maintenant sous un jour nouveau : par l'effet magique du Fuehrerprinzip, sa personnalité a changé de caractère, s'est affirmée ; dans le III^e Reich,

(1) Hitler, *Mein Kampf*, p. 501.

l'employeur de Weimar est devenu chef d'entreprise dans la pleine acception du terme, *Fuehrer des Betriebes*.

A) *Notion de chef d'entreprise.*

L'art. 1 de la loi du travail déclare, comme nous l'avons vu : « Dans l'entreprise travaillent l'entrepreneur comme chef d'entreprise », etc.

La loi n'a pas défini exactement ce qu'elle entendait par le mot entrepreneur, *Unternehmer*. Ce concept doit être déduit de celui d'entreprise dans le sens large du mot (cf. ch. III). C'est en principe celui pour le compte de qui l'entreprise travaille, qui en supporte les bonnes et les mauvaises chances. Jacobi ⁽²⁾ définit l'entrepreneur comme « la personne qui fixe les buts que poursuivra l'entreprise ». Cette personne peut naturellement être physique ou morale. Aussi la loi du travail ajoute-t-elle dans son art. 3, 1 : « Pour les personnes morales et les associations de personnes, les représentants légaux (*die Gesetzlichen Vertreter*) sont chef d'entreprise. » Il convient de remarquer que chez ces personnes morales et associations, chaque représentant légal est chef d'entreprise à titre individuel. Par exemple, ce n'est pas le conseil d'administration d'une société anonyme qui est chef d'entreprise, mais chaque membre de ce conseil, personnellement. En effet, il ne serait pas conforme au *Fuehrerprinzip* que l'autorité soit exercée par des assemblées anonymes de personnes. Le national-socialiste exige au contraire que tout chef sorte de l'ombre de l'anonymat pour exercer ses pouvoirs en pleine lumière et en pleine responsabilité.

Toujours d'après l'art. I, déjà cité, l'entrepreneur qui travaille dans l'entreprise est chef d'entreprise. Ceci n'est pas une simple tautologie, mais au contraire une définition lourde de conséquences. Nous rencontrons ici, en effet, l'un des points les plus originaux de la nouvelle législation allemande : La loi distingue très nettement entre le concept d'entrepreneur (*Unternehmer*) et celui de chef d'entreprise (*Fuehrer des Betriebes*). Normalement ces deux termes s'appliquent au même personnage, mais il peut

(2) Jacobi, *op. cit.*, p. 10.

arriver aussi que les deux fonctions soient disjointes et l'on assiste alors à une véritable séparation des pouvoirs, selon l'expression d'un juriste allemand de grande autorité, Potthof.⁽³⁾ L'entrepreneur est en principe celui qui dirige économiquement l'entreprise, passe des contrats d'achat et de vente pour elle, la représente, embauche et congédie le personnel; le chef d'entreprise est celui qui dirige socialement l'entreprise, entre en contact avec les salariés, fixe les conditions de travail, promulgue un règlement d'atelier, préside le conseil de confiance, etc. Une polémique très violente s'est élevée dans la doctrine allemande au sujet de cette distinction fondamentale entre entrepreneur et chef d'entreprise. Nous l'étudierons en détail en parlant de la représentation de l'entrepreneur, car c'est dans cette hypothèse que le problème se pose dans toute son acuité. Nous verrons que le législateur du III^e Reich s'est vu contraint d'adopter des solutions extrêmement compliquées par respect pour des principes discutables et que la doctrine n'a pas réussi à trouver de solution acceptable au problème posé, car elle part de l'idée de communauté d'entreprise qui est radicalement incompatible avec l'existence de la grande entreprise moderne.

B) *Droits et devoirs du chef d'entreprise.*

La loi du travail est essentiellement une loi de caractère social; le côté strictement économique des rapports de travail ne l'intéresse qu'accessoirement. Aussi ne nous parle-t-elle pas des attributions de l'entrepreneur en tant que tel, c'est-à-dire en tant que chef économique de l'entreprise. Tous les pouvoirs qui lui sont attribués, et auxquels la loi sur les conseils d'entreprise de 1920 n'avait d'ailleurs elle-même apporté aucune atteinte sérieuse, sont passé sous silence, comme allant d'eux-mêmes. C'est lui qui décide la création ou la fermeture de l'établissement, embauche et congédie la main-d'œuvre, passe les contrats pour l'entreprise, etc. Aussi bien la loi du travail nous parle-t-elle exclusivement des

(3) Potthof : *Wirtschaft-und Sozialrecht*, du 25-3-34, n° 6.

droits et devoirs du chef d'entreprise, c'est-à-dire de l'entrepreneur considéré dans ses relations avec le personnel. Ecartons pour l'instant l'hypothèse où le chef d'entreprise ne serait pas la même personne que l'entrepreneur, et passons rapidement en revue les droits et devoirs qu'attribue la loi du travail au Fuehrer des Betrieben. L'énoncé des droits du Fuehrer tient en une phrase :

« Le chef d'entreprise décide vis-à-vis du personnel en toutes occasions qui intéressent l'entreprise, dans la mesure où elles sont réglées par la présente loi » (art. 2, 1). En allemand: « Der Fuehrer des Betriebes entscheidet der Gefolgschaft gegenüber in allen Betriebsangelegenheiten, soweit sie durch dieses Gesetz geregelt werden ».

Le patron détient donc seul le pouvoir de décision, en fait et en droit, sans que les travailleurs ou la représentation ouvrière puissent intervenir, même indirectement dans la direction de l'entreprise comme c'était le cas sous le régime weimarien. Les termes « dans la mesure où elles sont réglées par la présente loi » semblent quelque peu obscurs. L'unanimité de la doctrine interprète ces mots comme signifiant: « en matière sociale », puisque la loi du travail règle essentiellement les rapports des patrons et des ouvriers, et que le droit de direction *économique* de l'entreprise, comme nous venons de le dire, appartient naturellement à l'entrepreneur, sans qu'il soit nécessaire de le stipuler expressément.

A côté de ce droit général de direction, qui ne subit point d'exceptions, et qu'il convient de signaler pour faire ressortir le contraste profond entre la nouvelle législation et l'ancienne, la loi du travail accorde au chef d'entreprise plusieurs droits, par exemple celui de présider le conseil de confiance, de dresser la liste des candidats aux élections à ce conseil, de régler unilatéralement les conditions de travail dans le règlement d'entreprise, etc., droits dont nous avons déjà parlé ou que nous retrouverons à mesure que nous avancerons dans nos explications.

Quant aux devoirs du chef d'entreprise, une formule extrêmement laconique les définit dans leur ensemble : « Il (le chef d'entreprise) devra prendre soin du bien du personnel », er hat für

das Wohl der Gefogenschaft zu sorgen (art. 2, 2, 1). La défense des intérêts des ouvriers passe des syndicats et des conseils d'entreprise à l'employeur, c'est-à-dire à l'adversaire économique des travailleurs. Mais, comme nous l'avons déjà constaté, le législateur du III^e Reich ne considère pas les patrons et les ouvriers comme des parties opposées dans la lutte économique, mais comme des collaborateurs réunis en une communauté d'entreprise qui n'est elle-même qu'une cellule de la grande communauté nationale. Celui qui dirige la communauté d'entreprise devra veiller à ce que ses subordonnés soient traités conformément à cet esprit de communauté et de solidarité.

Grussendorf, ⁽⁴⁾ dans son commentaire de la loi du travail, prétend tirer des conclusions d'ordre pratique de cette formule générale. D'après cet auteur, cet article autoriserait les travailleurs à exiger par exemple des délais-congés plus étendus, des vacances payées, etc. La quasi-unanimité de la doctrine ⁽⁵⁾ rejette cette interprétation dont la jurisprudence ne tient d'ailleurs pas compte. Ce texte n'a en réalité que la valeur d'une recommandation morale. Il indique l'esprit de la loi, donne une directive de conduite morale au chef d'entreprise, mais ne lui impose aucune obligation pratique. « C'est un devoir moral », écrit Richter dans la revue N-S Sozialpolitik, « auquel le chef d'entreprise ne pourra satisfaire qu'en s'y consacrant tout entier (nur mit dem Einsatz seiner Person), en adoptant une certaine attitude morale... L'obligé ne peut écarter ce devoir de façon matérielle, par des prestations d'ordre pécuniaire. Il doit au contraire se transporter dans la situation personnelle de ceux qui travaillent sous ses ordres et moralement les soutenir, les protéger, les représenter ». La portée du texte se manifesterait surtout dans l'interprétation de la loi. Pour chaque cas particulier soumis aux tribunaux, les juges, particulièrement les juges des tribu-

⁽⁴⁾ Grussendorf, *op. cit.*, p. 19.

⁽⁵⁾ V. p. ex. Hueck-Nipperdey-Dietz, p. 37 ss ; Mansfeld-Pohl, p. 109, etc.

⁽⁶⁾ Richter : « Der Fürsorgegedanke im Arbeitsvertrag » dans N.-S. Sozial Politik, 1934, p. 77 ss.

naux d'honneur, apprécieront si le chef d'entreprise n'a pas manqué à son devoir de veiller au bien-être de son personnel...

Nous insisterons pas maintenant sur les devoirs particuliers qui incombent au chef d'entreprise, à part l'obligation générale de l'art. 2, 2. Il s'agira par exemple d'établir un règlement d'atelier si l'entreprise occupe plus de 20 ouvriers ou employés, de consulter dans certains cas le conseil de confiance, etc. Comme les droits particuliers du chef d'entreprise, nous avons déjà rencontrés ces obligations ou nous les retrouverons dans les prochains chapitres.

C) *La représentation de l'entrepreneur.*

Nous nous trouvons maintenant en présence du problème le plus complexe que pose la nouvelle loi du travail. Ce problème est d'autant plus compliqué que le législateur lui-même l'a ignoré ou a feint de l'ignorer. L'article fondamental en la matière semble de prime abord extrêmement simple. Mais dès qu'on cherche à l'interpréter, on se heurte à des difficultés innombrables, et il ne nous semble pas exagéré de prétendre que ce seul article suffirait pour condamner définitivement la charte du travail, du moins pour un nombre considérable d'entreprise.

Voici les termes de cet article (art. 3, 2) : « L'entrepreneur, ou, chez les personnes morales et les associations de personnes leurs représentants légaux peuvent confier leur représentation à une personne participant à la direction de l'entreprise et responsable de celle-ci. Ceci est obligatoire lorsqu'ils ne dirigent pas l'entreprise eux-mêmes... ».

En allemand: Der Unternehmer oder bei juristischen Personen und Personengesamtheiten die gesetzlichen Vertreter, können eine an der Betriebsleitung verantwortlich beteiligte Person mit ihrer Stellvertretung betrauen; Dies muss geschehen, wenn sie den Betrieb nicht selbst leiten...)

I) *Cas de représentation.*

Comme nous l'avons déjà constaté, la loi repose sur l'idée de

communauté d'entreprise et sur le Fuehrerprinzip. Pour être chef d'entreprise, il faut appartenir à la communauté d'entreprise, donc travailler personnellement dans cette dernière. D'autre part, il est conforme au Fuehrerprinzip que l'autorité soit exercée par un seul homme, et non pas par une assemblée anonyme. Sans doute le pouvoir de décision pourrait être exercé par plusieurs personnes à titre individuel. Mais le national-socialisme envisage avec défaveur de telles hypothèses. En matière de travail, il est plus opposé encore à une telle solution, car il s'est vu obligé, en vertu de l'idée de communauté d'entreprise, d'exiger la « Treue », la fidélité des travailleurs envers le chef d'entreprise (art. 2, 2 in fine). On pourrait concevoir sans doute une fidélité et une confiance due par les travailleurs à plusieurs personnes à la fois, mais pour qui connaît la réalité des grandes entreprises, de telles solutions paraissent indésirables. Le législateur a fait œuvre de compromis et a résolu le problème de la façon suivante :

a) Cas où l'entrepreneur appartient à la communauté d'entreprise.

1°) S'il s'agit d'un seul entrepreneur travaillant personnellement dans l'entreprise, il est nécessairement chef d'entreprise (à moins qu'il soit juridiquement incapable.) La loi n'admettrait pas qu'il s'esquive devant ses responsabilités et devant son devoir de chef. Ceci résulte d'ailleurs des termes mêmes de l'art. I: « Dans l'entreprise travaille l'entrepreneur comme chef d'entreprise... »

2°) Si l'entreprise est aux mains de plusieurs entrepreneurs appartenant tous, sans exception, à la communauté d'entreprise, ceux-ci *peuvent* nommer un chef d'entreprise. Le ministre du travail, par une circulaire du 1^{er} mars 1934 (R.A.B.L. I, p. 62) a même chaleureusement recommandé cette solution, plus conforme au Fuehrerprinzip.

b) Cas où le ou les entrepreneurs n'appartiennent pas à la communauté d'entreprise.

Lorsque l'entrepreneur ne dirige pas personnellement l'entreprise, la loi exige expressément la nomination d'un chef d'entre-

prise. Il en est de même lorsqu'il s'agit de plusieurs entrepreneurs. Il suffira d'ailleurs que l'un seul des entrepreneurs ne fasse pas partie de la communauté d'entreprise pour que la nomination d'un chef d'entreprise soit obligatoire.

2) Conditions pour être chef d'entreprise.

La loi du travail, qui n'a pas fait dépendre la qualité d'entrepreneur de conditions particulières, admettant ainsi le non-aryen ou l'étranger à cette situation, a été tout aussi généreuse en ce qui concerne le chef d'entreprise. Cette solution paraît assez étonnante lorsqu'on se rappelle que le contrat de travail est considéré dans la nouvelle législation comme un contrat d'honneur où les parties s'engagent à travailler pour le « bien commun de la nation et de l'état ». Le législateur accorde ici à l'entrepreneur ou au chef d'entreprise étranger ou juif une confiance à laquelle le national-socialisme nous a peu habitués ! Les nécessités de la pratique se sont sans doute imposées au détriment du respect parfait des principes.

Pour être chef d'entreprise, il ne suffit pourtant pas d'appartenir à la communauté d'entreprise. D'après les termes de l'art. 2, 2, que nous avons cité, le chef d'entreprise doit en outre participer à la direction de l'entreprise ou d'un compartiment d'entreprise, et doit être responsable vis-à-vis de l'entrepreneur de sa direction. Pourront donc être chef d'entreprise par exemple un directeur commercial, un chef du contentieux, le chef d'une section d'entreprise ou d'un atelier, etc. La loi a voulu éviter par cette exigence que le chef d'entreprise soit un homme de paille interposé entre le personnel et le patron véritable, c'est-à-dire l'entrepreneur. Comment pourrait-il en effet exercer les fonctions que la loi lui accorde s'il n'était qu'un simple préposé de l'entrepreneur, sans aucun pouvoir de décision propre. Mais une telle exigence est évidemment insuffisante, puisque le chef d'entreprise doit faire figure de chef de l'entreprise entière et non de l'un de ses compartiments, avec toute la gravité que le législateur national-socialiste attache à ce terme de Fuehrer.

3) *Nature juridique des pouvoirs du chef d'entreprise.*

D'après les termes même de la loi, c'est le chef d'entreprise et non l'entrepreneur — au cas où les deux fonctions ne sont pas exercées par la même personne — qui « décide en toutes occasions intéressant l'entreprise ». D'autre part, l'art 3, 2 déclare que l'entrepreneur peut ou doit confier sa représentation, seine Stellvertretung, à un chef d'entreprise. Les termes de la loi laissant subsister un doute. Le problème qui se pose est le suivant : Qui possède le pouvoir de décision vis-à-vis du personnel : est-ce l'entrepreneur décidant par l'intermédiaire du chef d'entreprise, son mandataire ? Ou bien est-ce le chef d'entreprise, agissant souverainement et en pleine liberté au nom de l'entrepreneur, en vertu des pouvoirs qui lui sont conférés par la loi ?

Le problème est d'importance et n'a d'ailleurs pas échappé à la doctrine allemande. C'est même le seul qui ait donné lieu à une violente controverse entre les nombreux commentateurs de la charte du travail. Il est même extrêmement curieux de constater qu'au sujet d'une question aussi simple : qui détient en dernière analyse le pouvoir de direction et de décision dans l'entreprise ? les opinions soient absolument divergentes et qu'on n'ait pas encore réussi à trouver une solution acceptable, capable de concilier les avis contraires. Examinons donc les deux grandes thèses qui s'affrontent dans la doctrine allemande.

Mansfeld ⁽⁷⁾ s'est fait le champion de la première théorie, qui tend à faire du chef d'entreprise un simple mandataire de l'entrepreneur. D'après lui, l'entrepreneur possède tous les pouvoirs de décision, seulement il en exerce quelques-uns par l'intermédiaire de son mandataire, le chef d'entreprise. Les principes de la représentation s'appliquent intégralement, le représenté ne peut donc obliger le représenté que dans la limite des pouvoirs que ce dernier lui a donnés. Ainsi si le chef d'entreprise a pouvoir pour fixer les salaires jusqu'à un maximum de 10 francs par heure, et si le chef d'entreprise les fixe néanmoins à 12 francs, l'entrepreneur

(7) Mansfeld : *Juristenwoche*, 1934, p. 1004.

ne serait tenu de payer que 10 francs, à la condition bien entendu d'avoir fait connaître au personnel la limitation des pouvoirs de son représentant, et seulement en cas de non-confirmation de la décision du chef d'entreprise par l'entrepreneur.

En vain essaierait-on d'objecter à cette thèse que la loi a expressément confié les pouvoirs de décision en matière sociale au chef d'entreprise et non à l'entrepreneur. Le terme « chef d'entreprise » désigne dans tous les cas l'entrepreneur lui-même :

« Si le législateur veut faire de la communauté d'entreprise la base de la vie sociale future, en s'appuyant sur les rapports de foi du droit germanique pour ne plus connaître ni entrepreneur ni ouvrier, mais seulement un chef et des compagnons, il doit transporter ces deux concepts dans la vie du travail elle-même et en déduire les principes dominant du droit contractuel futur. Il devait sortir l'entrepreneur de sa situation souvent anonyme et le désigner aux yeux du personnel comme le chef responsable de la vie sociale de l'entreprise. C'est là le vrai sens de ce nouveau concept « Fuehrer des Betriebes ». Il faudra donc bien se mettre en tête que partout où le législateur a employé le terme « chef d'entreprise », il désigne l'entrepreneur.⁽⁸⁾

Plusieurs auteurs ⁽⁹⁾, avec plus ou moins de logique, se sont ralliés à cette thèse qui présente l'avantage de la simplicité : l'entrepreneur, qu'il dirige personnellement l'entreprise ou non, est le seul maître. Mais le moins qu'on puisse dire de cette théorie, c'est qu'elle est contraire à tous les principes nazis et donc à l'esprit de la loi, qu'elle est inconciliable avec les termes mêmes de la loi, et qu'en outre elle est inapplicable en pratique.

Contraire aux principes d'abord : Car la loi repose indiscutablement sur l'idée de communauté d'entreprise ; le fait qu'un individu étranger à cette communauté dirige en réalité l'entreprise est incompatible avec cette idée. L'entrepreneur serait le chef absolu de l'entreprise uniquement parce qu'il possède un certain capital :

⁽⁸⁾ Mansfeld-Pohl, p. 77.

⁽⁹⁾ Citons parmi les défenseurs les plus éminents de cette thèse : Joerges (cf. *Arbeitsrecht und Volkstum*, 1934, p. 106 ss) ; Nikisch, *op. cit.*, p. 20 ss.

comment concilier une telle solution avec le Fuehrerprinzip? Mansfeld qui affirme solennellement que le droit de commander ne réside plus dans la possession des moyens de production, mais dans le Fuehertum issu du travail en commun ne voit-il pas qu'il se contredit lui-même en défendant cette thèse?

Cette théorie est de plus contraire aux termes mêmes de la loi. A ce sujet, il faut faire une remarque fondamentale. Les mots « mit ihrer Stellvertretung betrauen » qu'à défaut d'expression française parfaitement équivalente, nous avons traduits assez grossièrement par « confier leur représentation », n'impliquent nullement que le chef d'entreprise soit indiscutablement un mandataire ou un représentant. Stellvertreter est un terme qui ne fait pas partie du vocabulaire strictement juridique, mais plutôt militaire, et se traduit littéralement par « lieutenant », qui signifie représentant, remplaçant, sans que la portée juridique de ce terme soit tout à fait précise. La discussion reste donc entièrement ouverte ⁽¹⁰⁾. Or, la loi du travail, dans sa terminologie, a séparé très distinctement les deux fonctions, réservant au chef d'entreprise le pouvoir de décision en toutes occasions d'ordre social, les autres pouvoirs qui sont de nature économique appartenant ipso facto à l'entrepreneur. Chaque fois que le législateur rencontre une attribution strictement économique, il s'empresse de parler à nouveau d'entrepreneur et non plus de chef d'entreprise ⁽¹¹⁾. Il serait étonnant qu'une distinction aussi rigoureuse et constante soit le fruit d'un simple hasard, et l'hésitante explication de Mansfeld que nous avons citée ne peut suffire à écarter cet argument.

Enfin, la théorie de Mansfeld est inapplicable en pratique. Que se passerait-il en effet si elle était admise? Le personnel, à

(10) Dans la doctrine allemande, le problème est ainsi posé : « Ist der Führer der Betriebes Stellvertreter des Führers oder ist er stellvertretender Führer ? »

(Cf. Bodmann, *Arbr. und Volkst.* 1934, p. 220 ss.)

(11) Par exemple, d'après l'art. 20, I, c'est l'Unternehmer qui doit faire la déclaration de congédiement en masse auprès du commissaire du travail : L'art. 57, I déclare de même que c'est l'entrepreneur qui paye les dommages-intérêts au travailleur injustement congédié.

chaque décision du chef d'entreprise devrait vérifier ses pouvoirs. Au cas où ces pouvoirs seraient dépassés, il faudrait attendre une ratification de l'entrepreneur, sinon l'acte serait nul. Une telle situation ne manquerait pas de donner lieu à des difficultés innombrables. De plus, tout un chapitre de la loi, l'un des plus importants pour les travailleurs, perdrait toute signification pratique: Le conseil de confiance est en effet dirigé par le chef d'entreprise, et dans l'hypothèse que nous examinons actuellement, celle où le chef d'entreprise et l'entrepreneur ne sont pas la même personne, seul le chef d'entreprise en tant que tel peut exercer ces pouvoirs. Que deviendraient les séances du conseil de confiance dans de telles conditions? Le conseil de confiance finirait par devenir une assemblée ridicule, où des personnes qui n'ont aucune influence sur les décisions qui vont être prises, délibèrent gravement, selon le vœu du législateur. Ainsi, d'après le paragraphe 12 de la loi, les hommes de confiance peuvent demander la convocation d'une séance à laquelle le « Fuehrer » doit assister. Les membres du conseil de confiance ne pourraient-ils pas exiger de délibérer avec le véritable détenteur de l'autorité dans l'entreprise, avec la personne qui décide en dernier ressort? Par exemple, avant la promulgation d'un règlement d'entreprise, la loi exige à peine de nullité une délibération préalable du conseil de confiance. Le législateur considère cette délibération comme un acte très grave, destiné à renforcer la confiance réciproque entre patrons et ouvriers et à éviter tout arbitraire de la part de l'employeur. Or, d'après la théorie Mansfeld, cette délibération se trouverait rabaisée à une simple information dont l'entrepreneur peut éventuellement prendre connaissance, s'il le juge utile, alors qu'indiscutablement elle doit être plus que cela.

Ainsi en pratique la théorie de Mansfeld se heurte à de nombreuses difficultés qui surgissent à chaque article de la loi. Quelques importantes que soient toutes ces objections, et on pourrait en ajouter bien d'autres, il en est pourtant une qui les dépasse toutes en portée: Si l'entrepreneur est en toutes circonstances le véritable chef d'entreprise, les rapports personnels de « foi »

qu'exige la loi doivent se produire entre travailleurs et entrepreneur, et non entre travailleurs et chef d'entreprise. Ceci est avoué par les partisans de la thèse Mansfeld, qui ne peuvent échapper à cette conséquence inéluctable ⁽¹²⁾. Or, de l'avis de tous les commentateurs de la loi, sans exception, les rapports de travail du nouveau droit allemand reposent essentiellement sur ces rapports personnels qui doivent même éclipser peu à peu le droit strict du contrat de travail. Mais il faut avouer qu'il est impossible d'exiger des travailleurs des liens de fidélité vis-à-vis d'un inconnu ou d'une grande quantité d'inconnus détenteurs des capitaux dont l'entreprise a besoin. Toute la partie originale de la nouvelle conception allemande du droit du travail, c'est-à-dire la mise en avant des rapports personnels au détriment des rapports pécuniaires, disparaît donc complètement, si la thèse de Mansfeld est exacte.

Aussi n'est-il pas étonnant qu'à la suite de Potthof, un grand nombre d'auteurs — et il semble bien que ce soit la majorité, ait rejeté de la façon la plus catégorique la thèse que nous venons d'exposer ⁽¹³⁾. Ils lui opposent la plupart des arguments déjà signalés, et construisent leur théorie sur une base toute différente. Pour eux, il existe une véritable séparation de pouvoirs, *Gewaltentrennung*, entre l'entrepreneur et le chef d'entreprise, au cas où l'entrepreneur n'appartient pas à la communauté d'entreprise. Le chef d'entreprise possède personnellement en vertu des pouvoirs qui lui sont expressément accordés par la loi, les pouvoirs « sociaux » de l'entrepreneur. Ceci veut dire que vis-à-vis de la collectivité ouvrière, le chef d'entreprise est véritablement chef, dans la pleine acception du terme. Sans doute existe-t-il un contrat entre l'entrepreneur et le chef d'entreprise, mais il ne peut avoir d'effets qu'entre les parties, pour les travailleurs il est « *res inter alios acta* ». Ainsi pour reprendre notre exemple, si le chef d'entreprise a été autorisé à fixer les salaires jusqu'à un maximum de

(12) V. p. ex. Joerges, *Arbr. und Volkst.*, p. 106 ss, 1934.

(13) Parmi les auteurs défendant la seconde thèse, citons Potthof (v. plus haut), Bodmann (*Arbr. u. Volkst.*, 1934, p. 220) ; Hueck-Nipperdey. p. 47 ss ; Pech, *op. cit.*, p. 27.

10 francs, et s'il les fixait néanmoins à 12 francs, l'entrepreneur serait tenu de payer 12 francs et non 10. Il est vrai qu'il pourrait demander des dommages-intérêts au chef d'entreprise qui a agi au-delà de ses pouvoirs. Entre l'entrepreneur et le chef d'entreprise il existe donc un mandat, avec tous les effets de ce contrat, mais il est inopposable aux travailleurs. Dans son activité de chef, le chef d'entreprise n'est pas lié par le contrat qu'il a passé avec l'entrepreneur, on ne saurait d'ailleurs concevoir une restriction conventionnelle de pouvoirs reposant expressément sur la loi, et qui sont d'ordre public. La loi a voulu que le chef d'entreprise agisse en pleine responsabilité. Ceci apparaît d'autant plus clairement que l'art. 36 soumet à la fois l'entrepreneur et le chef d'entreprise à la juridiction d'honneur, disposition qui n'aurait pas de sens si le chef d'entreprise n'était qu'un agent d'exécution des décisions du chef d'entreprise, s'il n'avait pas de pouvoir de décision propre, et, partant, pas de responsabilité. Cette théorie aboutit à des conséquences logiques. La « foi » de l'art. 2 est due au chef d'entreprise en tant que tel, comme patron social et membre de la communauté d'entreprise, et non à l'entrepreneur qui est un inconnu pour les travailleurs. Avec elle, tous les grands principes hitlériens sont respectés, notamment le Fuehrerprinzip. La communauté d'entreprise devient une réalité tangible et vivante, selon le vœu du législateur. Toutes les objections faites à la thèse Mansfeld se concilient facilement avec cette doctrine : ainsi la loi du travail devient une loi cohérente.

Quelque séduisante que soit cette conception, elle ne laisse pourtant pas de prêter le flanc elle aussi à des objections décisives. D'un mot, on peut dire qu'elle est peut-être excellente en théorie, mais qu'elle ne résiste pas à une confrontation objective avec la réalité pratique.

On a en effet beau dire que le chef d'entreprise est un personnage indépendant, qu'il décide souverainement vis-à-vis de la collectivité ouvrière, que l'entrepreneur n'a aucun pouvoir pour imposer sa volonté au chef d'entreprise. De telles affirmations sont simplement ridicules et absurdes si l'on tient compte de la prati-

que. Personne ne conteste en effet qu'il existe entre le chef d'entreprise et l'entrepreneur un mandat qui produit tous ses effets. La simple menace d'avoir à payer à chaque dépassement de pouvoir des dommages-intérêts à l'entrepreneur ne suffira-t-elle pas pour plier le chef d'entreprise à la volonté de l'entrepreneur? Mais il y a plus: le chef d'entreprise — personne ne le conteste — est nommé et révoqué par l'entrepreneur. En le nommant, l'entrepreneur s'assurera que le chef d'entreprise sera le fidèle exécutant de ses volontés. Avec le pouvoir qu'il détient de le révoquer à tout instant, même sans indication de motifs — pouvoir qui n'est pas contesté non plus — l'entrepreneur peut étouffer toute velléité d'indépendance du chef d'entreprise. On ne peut guère imaginer un chef d'entreprise qui pour le plaisir d'exercer en toute liberté une certaine autorité, s'expose non seulement à perdre sa situation, mais encore à payer des dommages-intérêts importants à son mandant. Voici donc un chef d'entreprise livré pieds et poings liés à l'entrepreneur et qui, aux yeux de la collectivité ouvrière, devra passer pour un véritable chef. Qui cherche-t-on à tromper?

La thèse Potthof n'est donc pas plus soutenable que la thèse Mansfeld. Chaque camp excelle à trouver des arguments décisifs contre l'autre, mais se révèle incapable de construire une théorie qui soit conciliable à la fois avec les principes et avec la réalité. Mais les principes et la pratique ne sont-ils pas ici inconciliables?

Les commentateurs partent tous de l'idée de communauté d'entreprise, qui est effectivement à la base de la loi; ils rappellent avec plaisir que toute la loi s'inspire du Treudienstvertrag, contrat de travail de l'ancien droit germanique. Mais au moyen âge la grande entreprise, telle qu'elle existe aujourd'hui, était chose inconnue. Ce qui était bon pour l'artisan et ses compagnons en des temps reculés, peut n'être plus valable et bon pour l'entreprise monstre d'aujourd'hui. Le national-socialisme, dans sa conception du travail, fait un bond formidable en arrière, et c'est là que réside probablement, pour une grande part, son erreur.

Retenons donc cette intéressante et révélatrice polémique dans la doctrine allemande. Bodmann, dans *Arbeitsrecht und Volkstum*

remarque que le problème ne se pose guère que pour un dixième des entreprises allemandes. Nous admettons volontiers l'exactitude de cette appréciation, mais c'est justement pour les entreprises les plus importantes que la loi n'a plus de sens. Il est tout simplement extraordinaire que pour toutes ces entreprises, alors que le Fuehrerprinzip et la Treue sont à la base de la loi, on ne sache pas au juste quel est le Fuehrer et à qui cette foi est due. Pour nous, qui ne sommes pas tenus d'approuver la loi, la situation apparaît très claire, et c'est aussi de cette façon qu'elle se présente dans la réalité pratique: l'entrepreneur détenteur du capital, même s'il ne dirige pas lui-même son entreprise et s'il ne fait pas partie de la communauté d'entreprise, en reste le maître absolu. Mais aux yeux de la collectivité ouvrière, c'est le chef d'entreprise qui la dirige. On se trouve en présence d'un mandat dont la limitation, ou même l'existence n'est pas connue. C'est au chef d'entreprise que la foi est due, car il constitue le véritable chef vis-à-vis du personnel, alors qu'en réalité il n'est qu'un homme de paille, interposé entre le capital et le travail et destiné à représenter les détenteurs du capital aux yeux des ouvriers, pour des fins qu'il n'est pas difficile de deviner. Il n'y a qu'une séparation apparente des pouvoirs, le chef d'entreprise n'est rien. L'entrepreneur, chef économique de l'entreprise, en est aussi le chef social. De telles solutions paraîtraient normales dans d'autres pays: elles le sont moins en Allemagne où le législateur prétend avoir donné une base nouvelle et plus morale aux rapports entre patrons et ouvriers. La communauté d'entreprise, le Fuehrertum né du travail en commun, l'accentuation du côté personnel des rapports de travail, la confiance réciproque et la « fidélité » des travailleurs vis-à-vis du chef d'entreprise, tout cela est magnifique, mais ne change rien au fait que l'entrepreneur, qui est la plupart du temps le possesseur du capital détient désormais des pouvoirs plus étendus encore qu'avant la loi du travail.

D) *Le « remplaçant » de l'entrepreneur.*

Voici maintenant une hypothèse nouvelle, que nous avons

passée jusqu'à présent sous silence, pour ne pas trop compliquer l'examen de la précédente. Le cas que nous allons étudier maintenant est réglé fort laconiquement par l'art. 3,3, dont voici le texte :

« Si le tribunal d'honneur retire exécutoirement au chef d'entreprise, conformément à l'art. 38, la capacité d'être chef d'entreprise, il faudra nommer un autre chef d'entreprise. »

(Wird dem Fuehrer des Betriebes die Befähigung zum Fuehrer gemäss art. 38 durch das Ehrengericht rechtsnäftig aberkannt, so ist ein anderer Fuehrer des Betriebes zu bestellen.)

Il faut donc supposer un chef d'entreprise, qu'il soit lui-même entrepreneur ou non, qui, à la suite d'une atteinte grave à l'honneur social, se voit retirer la capacité d'être chef d'entreprise. Ce retrait constitue en effet la peine la plus grave que puisse prononcer un tribunal d'honneur contre un entrepreneur ou un chef d'entreprise indigne. Le problème présenterait d'ailleurs peu d'intérêt si la sanction du tribunal s'appliquait à un chef d'entreprise représentant un entrepreneur. Ce dernier nommerait alors un autre chef d'entreprise, sans qu'aucune difficulté ne vienne à surgir. L'hypothèse n'est intéressante et c'est la seule que nous examinerons — que lorsque l'entrepreneur lui-même a été déclaré déchu de la capacité d'être chef d'entreprise. C'est dans ce cas, qui sera d'ailleurs de loin le plus fréquent, que les termes de la loi apparaissent insuffisants, car la situation se complique singulièrement et de nombreux problèmes se posent, auxquels il faut donner une solution.

1) *Qui nomme l' « autre » chef d'entreprise?*

La loi est absolument muette sur ce point, et la doctrine est partagée. Certains auteurs, particulièrement Hüber (*D.J.Z.*, 1935, p.207), Joerges (*Arbr. u. Volkst.*, 1935, p. 87 ss.) et Grüssendorf (*op. cit.*, p. 18) sont d'avis que ce soin doit incomber au commissaire du travail. Il serait en effet contraire au bon sens que ce soit l'entrepreneur qui doive nommer et révoquer un autre chef d'entreprise, puisque par hypothèse, c'est justement cet en-

trepreneur qui a été indigne et auquel la capacité d'être chef d'entreprise a été retirée. S'il a perdu cette capacité, il est illogique qu'il puisse librement en nommer un autre. Cette désignation devra être faite par le représentant de l'intérêt général, le commissaire du travail, auquel l'art. 54 de la loi confie d'ailleurs la surveillance de l'exécution des décisions du tribunal d'honneur.

Cette théorie, d'apparence logique et appuyée souvent d'excellents arguments, a pourtant été rejetée par la majorité de la doctrine ⁽¹⁴⁾ et n'est pas suivie en pratique. Il n'existe en effet pas de texte autorisant le commissaire du travail à procéder à la nomination d'un chef d'entreprise, bien au contraire l'art. 19 qui parle des attributions de ce fonctionnaire est muet sur ce point. Quant à l'art. 54, il ne parle que de la surveillance de l'exécution des décisions des tribunaux d'honneur, et ce texte est manifestement insuffisant. Donc, d'après la majorité de la doctrine, et aussi en pratique, c'est toujours l'entrepreneur, même indigne, qui nomme « l'autre » Fuehrer des Betriebes.

2) *Situation juridique du remplaçant.*

La loi a déclaré qu'il fallait nommer un « autre » chef d'entreprise. Elle s'est bien gardée de dire que l'entrepreneur déchu devait « confier sa représentation » à une autre personne. Ici, nous ne sommes plus en présence d'un mandat, la séparation des pouvoirs apparaît nette et indiscutable. Le chef d'entreprise nommé à la suite de la décision du tribunal d'honneur jouit de pouvoirs plus étendus encore que le chef d'entreprise nommé par l'entrepreneur qui ne travaille pas dans l'entreprise. Le nouveau chef possède personnellement tous les pouvoirs que la loi accorde aux chefs d'entreprise, sans qu'aucune restriction contractuelle de ces pouvoirs soit possible. Il ne peut même plus être question de dommages-intérêts pour dépassement de pouvoirs, puisque ces pouvoirs sont nécessairement illimités, du moins en matière sociale.

⁽¹⁴⁾ Notamment Mansfeld-Pohl p. 129 ; Hueck-Nipperdey, p. 54 ; Krönig (*D.A.R.*, Mars 1935) Bestermann (*Arbr. u. Volkst.*, 1934, p. 185) ; Dersch, *op. cit.*, p. 39.

3) *Situation juridique de l'entrepreneur déchu.*

La décision du tribunal d'honneur touche la personne de l'entrepreneur. Il est désormais frappé d'une incapacité totale d'être chef d'entreprise, incapacité dont il ne pourrait pas se libérer en ouvrant une nouvelle entreprise, par exemple. Cette incapacité le frappe pour toute sa vie, à moins que le jugement ne fixe une limite à la durée de la peine.

L'entrepreneur déchu de la capacité d'être chef d'entreprise perd tout droit à la direction sociale de son entreprise. Sa situation est pire que dans l'hypothèse précédente, puisqu'il restait chef d'entreprise en puissance, pouvait à tout moment prendre en main la direction de l'affaire, alors que ceci lui est impossible dans ce cas, de même qu'il lui est impossible de restreindre les pouvoirs du chef d'entreprise, en l'absence de mandat.

Pourtant, même en cette hypothèse, l'entrepreneur indigne reste le chef économique de l'entreprise. Tous les pouvoirs que la loi du travail n'a pas expressément accordés au chef d'entreprise en tant que tel, continuent à lui revenir. Lui seul représente l'affaire vers l'extérieur, signe les chèques, embauche et congédie le personnel, ferme ou vend l'entreprise. Si l'on se souvient qu'en outre il nomme et révoque le chef d'entreprise, on comprendra qu'avec tous ces pouvoirs, il reste en dernière analyse, malgré son indignité, le véritable maître de l'entreprise, non seulement en matière économique, mais aussi sociale. Il est vrai que le commissaire du travail, chargé de la surveillance de l'exécution des décisions du tribunal d'honneur, cherchera à remédier aux abus trop manifestes et veillera à ce que le nouveau chef d'entreprise soit plus qu'un instrument docile entre les mains de l'entrepreneur déchu.

On a beaucoup parlé, à propos du retrait de la capacité d'être chef d'entreprise, d'atteinte grave à la propriété. L'entrepreneur se voit en effet retirer une grande partie de ses droits sur son bien. La propriété, sous le régime nazi, ne doit plus être considérée comme une proie privée dont le possesseur peut user et abuser à sa guise. Les droits que le propriétaire détient doivent

au contraire être exercés en vue du bien général. On a invoqué le Treudienstvertrag, Ihering, Gierke et même... la constitution de Weimar ⁽⁴⁵⁾ pour insister sur l'idée que la propriété, d'après la conception allemande, n'est qu'une sorte de prêt de la collectivité nationale au propriétaire, avec charge de bonne gestion. Si nous sommes ici en présence d'une atteinte à la propriété dans le sens romain de ce terme, comme l'affirment les auteurs allemands, il convient au moins de ramener cette atteinte à ses justes proportions : l'entrepreneur perd en effet la direction sociale de son entreprise, mais non la direction économique. Or l'économique et le social ne sont pas tranchés dans la réalité comme dans le vocabulaire. Des actes d'ordre économique, comme le congédiement des travailleurs, la fermeture de l'entreprise, etc. ont certes un aspect social manifeste et intéressent directement les travailleurs. D'autre part, l'institution s'est heurtée à des difficultés pratiques considérables, et les tribunaux ne prononcent en général qu'avec beaucoup de réserve, et fort rarement, la déchéance d'un entrepreneur. Voici à titre d'exemple un arrêt tout à fait caractéristique du tribunal d'honneur de Karlsruhe, en date du 20 novembre 1934. Il s'agissait d'un entrepreneur qui en raison de la gravité de ses fautes aurait sans doute mérité le retrait de la capacité d'être chef d'entreprise. Or, nous lisons dans les motifs du jugement :

« Le Tribunal n'a pas voulu retirer la capacité d'être chef d'entreprise, parce que cette mesure pourrait avoir pour suite la fermeture de l'entreprise, dont la famille de l'accusé, ainsi que son personnel auraient à souffrir. »

Ainsi, non seulement on n'arrive pas à éviter que l'entrepreneur déchu continue, s'il le veut, à exercer une influence décisive sur l'entreprise, mais il apparaît encore que cette peine pourrait frapper le personnel tout autant, sinon plus que l'entrepreneur lui-même. Nous nous trouvons ici en présence de l'une des origina-

(15) L'art. 153, 3 de la constitution de Weimar est ainsi rédigé : La propriété oblige. Son usage doit constituer en même temps un service pour le bien commun.

lités les moins heureuses de la loi. En pratique, ces dispositions joueront sans doute un rôle assez effacé.

E) *Le Patron national-socialiste.*

Le législateur du III^e Reich, dans les hypothèses de représentation ou même de remplacement de l'entrepreneur par le chef d'entreprise, a fait des efforts méritoires pour transporter un idéal dans la réalité. Nous ne croyons pas que ces efforts aient réussi, précisément parce que l'idée de communauté d'entreprise n'est pas compatible avec la réalité pratique. Nous constatons au contraire que le législateur échoue au port et qu'en dernière analyse c'est toujours l'entrepreneur, qu'il travaille dans l'entreprise ou non, ou même qu'il soit indigne, qui reste le véritable chef de l'entreprise, tant au point de vue économique que social.

Nous voudrions, pour terminer ce chapitre, oublier les hypothèses de représentation et de remplacement de l'entrepreneur, pour revenir au cas normal, celui de l'entrepreneur dirigeant lui-même son affaire et exerçant donc en même temps les fonctions de l'entrepreneur et du chef d'entreprise. Il est alors maître absolu de l'entreprise, non seulement en fait, comme dans les cas précédents, mais aussi en droit. Le national-socialisme fait un bond en arrière, restaure l'autorité souveraine de l'entrepreneur, quelque peu ébranlée par les années qui ont suivi la guerre. Il met fin à la « parlementarisation » de l'entreprise et réduit à néant les efforts des travailleurs pour acquérir une influence prépondérante sur la production. La lutte longtemps menée en Allemagne entre le capital et le travail, s'est terminée en faveur du capital.

Et pourtant, il y a dans la législation du III^e Reich plus qu'un simple retour à la situation d'autrefois. Malgré les pouvoirs très étendus accordés à l'employeur, il n'est plus « maître chez lui » dans la même mesure qu'autrefois. A la place des travailleurs qui étaient venus empiéter sur ses pouvoirs de chef, et qui sont aujourd'hui définitivement éliminés, apparaît un nouveau compétiteur. le commissaire du travail, c'est-à-dire l'Etat.

Mais cette intervention, du moins d'après l'esprit de la loi et les idées générales du national-socialisme, ne doit être qu'un correctif pour remédier aux abus possibles de patrons non encore pénétrés de la mentalité nationale-socialiste ⁽¹⁶⁾. L'Etat hitlérien n'entend pas gérer lui-même l'économie nationale, mais uniquement la contrôler et s'assurer que les individus agissent effectivement dans l'intérêt général et non pas exclusivement pour des buts égoïstes. L'intervention du commissaire du travail — ainsi que les sanctions des tribunaux d'honneur — ne sont pour ainsi dire que des mesures de transition, en attendant que tous les patrons exercent leur fonction dans l'intérêt supérieur du peuple et de l'état, et en tenant toujours compte des intérêts du personnel. La grande limitation des pouvoirs du patron national-socialiste ne doit pas provenir de menaces éventuelles de sanctions, mais de la pleine conscience qu'il doit avoir de sa responsabilité morale. d'autant plus grande que son autorité est forte. Le national-socialisme attend l'avènement d'un Fuehrer nouveau, sachant que son pouvoir de commander ne repose pas uniquement sur l'avantage que lui confère sa puissance économique, mais sur sa valeur personnelle et son dévouement au bien commun. Un long travail d'éducation est nécessaire pour réaliser cet idéal, et il n'est pas étonnant dans ces conditions que des chefs hitlériens, en particulier le Dr Ley, aient déclaré que la loi du travail est de 20 ans en avance sur son temps. ⁽¹⁷⁾. Une chose est certaine, c'est que le national-socialisme n'entend tolérer que des patrons remplissant leur fonction dans un sens vraiment social. Hitler n'écrivait-il pas dans « Mein Kampf » : « Dans la même mesure où le travailleur pêche contre l'esprit d'une véritable communauté nationale si, sans tenir compte de l'intérêt général et de l'existence d'une économie nationale, appuyé sur sa force, il présente des revendications exagérées, autant l'entrepreneur lui aussi brise cette communauté lorsque par sa façon inhumaine de diriger, il abuse de la force de travail nationale et se

⁽¹⁶⁾ Cf. Mansfeld-Pohl, p. 74.

⁽¹⁷⁾ Cf. Dr Ley dans *Frankfurter Zeitung* du 19-10-34.

remplit les poches en exploitant ses travailleurs. Il n'a pas le droit de se déclarer national, pas le droit de parler d'une communauté nationale, il n'est au contraire qu'un voyou égoïste (ein egoistischer Lump) qui, en provoquant le mécontentement social, est à l'origine de luttes ultérieures qui d'une façon ou d'une autre, portent fatalement tort à la nation. »

Ce genre d'entrepreneur doit disparaître, et le national-socialisme a pleine confiance en lui-même pour atteindre ce résultat, moins par des méthodes violentes que par la propagation de ses idées et le lent travail d'éducation qu'il poursuit par l'intermédiaire de tous ses organismes, particulièrement par le Front du Travail. Un jour viendra peut-être où les correctifs aujourd'hui encore nécessaires pourront disparaître, où la surveillance de l'état pourra se relâcher, lorsque les idées nationales-socialistes auront été entièrement adoptées et mises en pratique par les chefs d'entreprise et les travailleurs. Sinon, il n'y aurait plus qu'un seul salut possible, et il se trouverait dans l'étatisation complète de la politique sociale et peut être aussi économique. C'est ce qu'exprime le Dr. Bohnstedt, que nous voudrions citer en conclusion à ce chapitre :

« C'est avec raison qu'on a appelé cette loi une loi pour des hommes libres. Elle est un appel à des entrepreneurs entièrement délivrés des vieilles idéologies, afin qu'ils montrent leur discipline, qu'ils renoncent de plein gré à un exercice égoïste de la puissance qui leur est conférée par la loi, qu'ils collaborent ainsi à l'établissement d'une véritable communauté d'entreprise entre des hommes égaux. Elle est un appel à des travailleurs libres, afin qu'ils se soumettent volontairement... aux droits de direction d'un chef qui, bien que non appelé par la nature à cette qualité, n'en tend pas moins à réaliser l'idéal d'un vrai chef.... La question est de savoir si la communauté d'entreprise ou le commissaire du travail seront un jour les maîtres du terrain. Sa solution se trouve avant tout dans la main des chefs. Les entrepreneurs allemands ont la parole. » (18).

(18) *Soz. Prax.* du 25-1-34, p. 99.

CHAPITRE V.

LE PERSONNEL DE L'ENTREPRISE

A) *La « Gefolgschaft » et sa composition.*

La loi du travail désigne le personnel de l'entreprise par le terme « Gefolgschaft », dont la traduction exacte n'est pas possible. Il y a dans ce terme le mot « folgen ». c'est-à-dire suivre, obéir, et la traduction la plus littéraire de « Gefolgschaft » serait sans doute « la suite, les compagnons », par analogie avec la corporation du moyen-âge et pour insister sur les liens personnels unissant patrons et ouvriers.⁽¹⁾ Nous avons employé plus simplement les termes généraux « personnel, travailleurs, salariés, » pleinement conscient que ces traductions ne rendaient que très imparfaitement la signification exacte et les nuances du terme allemand.

La Gefolgschaft d'une entreprise comprend l'ensemble des ouvriers et employés obligés, sur la base d'un contrat de travail, à exécuter à titre professionnel, dans la dépendance et pour le compte de l'entrepreneur, un certain travail contre une rémunération convenue. Il est bien évident qu'il importe peu que le travail exécuté soit d'ordre intellectuel ou manuel; la loi du travail a d'ailleurs renoncé à toute distinction entre employés et ouvriers, contrairement au Betriebsrätegesetz, car le national-socialisme met sur le même rang, du moins en théorie, tous les genres de travail. Mais le travail exécuté doit être fait sous la direction et pour le compte d'autrui. Le travailleur doit être *obligé*, par son contrat, à exécuter les services promis. Cette dépen-

(1) Traduction proposée dans *Bulletin du Ministère du Travail*, Janvier Mars 1934.

dance et le caractère obligatoire du travail exécuté suffisent à incorporer dans la communauté d'entreprise des personnes travaillant en dehors de celle-ci (commis-voyageurs, etc.). La question des travailleurs à domicile est plus complexe : Les ouvriers à domicile (Heimarbeiter), travaillant seuls ou avec leur famille pour l'entreprise, font partie du personnel, car leur dépendance est complète et ils sont liés à l'entrepreneur par un contrat de travail. Les membres de la famille de l'ouvrier qui le secondent éventuellement ne font pas partie de la communauté d'entreprise, car il n'existe aucun lien juridique entre eux et l'employeur. Les artisans à domicile ⁽²⁾ (Hausgewerbetreibende) par contre, ne font pas partie, en principe, de la communauté d'entreprise. Ce sont en effet des personnes, travaillant normalement aux pièces, qui concluent avec l'entrepreneur non des contrats de travail, mais des contrats de fournitures ou des contrats d'entreprise, et qui travaillent donc de façon indépendante. A titre dérogatoire, l'art. 3, 2 déclare que ces « Hausgewerbetreibende » font partie du personnel pour tout ce qui concerne les dispositions relatives au conseil de confiance, « s'ils travaillent principalement pour l'entreprise en question, soit seuls, soit avec des membres de leur famille. »

Les membres du personnel exécutent leur travail moyennant une rémunération, qui n'est pas nécessairement pécuniaire. Une rémunération d'ordre moral peut suffire. Les apprentis font partie du personnel, les connaissances acquises équivalent à une rémunération pour le travail fourni. Non seulement leur rémunération est d'ordre moral, ce qui ne suffirait pas à les exclure du personnel, mais il ne semblent pas obligés dans la même mesure que les autres membres du personnel à exécuter le travail promis. Ajoutons enfin que le chef d'entreprise ne fait jamais partie de la Gefolgschaft, même s'il n'est qu'un simple représentant de l'entrepreneur. Par contre, les membres de sa famille peuvent

(2) Pour une définition exacte des termes « Heimarbeiter » et « Hausgewerbetreibender », voir la loi sur le travail à domicile, art. 3 (R.G.B.L., 1934, I, p. 214).

faire partie du personnel, à condition de remplir les conditions générales déjà exposées.

B) Les Droits du Personnel. La protection contre les congédiements.

Avant d'étudier en détail les droits du personnel de l'entreprise, il convient de faire une remarque fondamentale : Le personnel, en tant que tel, n'a ni droits ni devoirs. Ce sont toujours les travailleurs individuels qui en sont titulaires. Il n'en était pas de même dans la loi sur les conseils d'entreprise de l'ancien régime. Le personnel était alors une réalité juridique, munie de « droits de collaboration », exercée par l'intermédiaire de ses représentants, c'est-à-dire par le conseil d'entreprise. Cette personne morale partielle était, toujours par l'intermédiaire du conseil d'entreprise, partie au procès d'arbitrage ou devant les tribunaux de travail. Aujourd'hui le personnel ne se tient plus face au patron comme titulaire de droits et de devoirs particuliers, mais forme au contraire avec lui la communauté d'entreprise. La nouvelle conception de l'entreprise ne permet plus de voir en son sein deux parties opposées, mais au contraire deux parties d'un tout. Le personnel, la communauté ouvrière perd tout caractère juridique, de même que le conseil de confiance cesse d'être le représentant des travailleurs pour devenir l'organe de la communauté d'entreprise. Ainsi, juridiquement on ne peut plus parler de droits et de devoirs du personnel, mais seulement de droits et devoirs particuliers à chaque salarié.

Les droits des travailleurs découlent pour la plupart du contrat de travail. Ce sont les droits au paiement du salaire convenu, aux congés, etc. Il n'y a rien de particulier à dire à ce sujet, on se trouve entièrement dans le domaine contractuel. Tout conflit né de la non-observation du contrat de travail (donc aussi du règlement d'entreprise et du règlement collectif) pourra être soumis aux tribunaux du travail.

A côté de ces droits généraux, sur lesquels il est inutile d'in-

sister, certains autres droits découlent de la loi du travail elle-même. Il s'agit d'abord du droit d'élection et d'éligibilité, sous certaines conditions, au conseil de confiance. Ce sont des droits analogues à ceux qui existaient sous le régime de la loi sur les conseils d'entreprise.

Nous les étudierons plus en détail dans notre chapitre sur le conseil de confiance. Qu'il nous suffise pour l'instant de signaler que la portée de ces droits s'est considérablement atténuée.

Chaque personne a le droit de signaler au commissaire du travail les atteintes à l'honneur social dont aura pu se rendre coupable un membre quelconque de la communauté d'entreprise. Ce droit existe évidemment aussi pour les travailleurs, qui peuvent donc dénoncer leur patron auprès du commissaire du travail. Mais dans ce cas, ce droit est limité par le devoir de fidélité que doivent les travailleurs au chef d'entreprise, et l'art. 36, 1, 3 soumet à la juridiction d'honneur tout membre d'une communauté d'entreprise qui aurait abusé de son droit de dénonciation.

Nous avons déjà signalé l'opinion défendue par certains auteurs selon laquelle l'obligation du chef d'entreprise de « prendre soin du bien du personnel » entraînait des droits corrélatifs au bénéfice des membres du personnel. Mais, comme nous le savons, ce devoir est purement moral et les travailleurs ne peuvent d'aucune façon l'invoquer pour fonder leurs revendications. En réalité, en faisant figurer cette obligation dans la loi, le législateur a seulement voulu montrer l'esprit dans lequel le chef d'entreprise national-socialiste devait exercer son autorité, mais n'a nullement accordé aux salariés des droits nouveaux, non prévus au contrat de travail.

La loi sur les conseils d'entreprise organisait une protection assez compliquée de l'ouvrier et de l'employé contre les congédiements sans délai et contre les congédiements socialement injustes. Cette protection a été maintenue, avec quelques modifications, par le législateur du IIIème Reich. Il convient de l'étudier un peu plus en détail, car elle constitue l'une des garanties les

plus importantes du travailleur contre l'arbitraire patronal : la loi du travail lui a consacré tout son titre V, c'est-à-dire les art. 52 à 62 inclus. La protection contre les renvois sans délai ou socialement injustes, est conçue actuellement comme une conséquence de la réalisation de l'idée de communauté d'entreprise. Il serait inadmissible que les membres de cette communauté puissent en être exclus à tout moment selon le bon plaisir d'un employeur souvent peu conscient de ses responsabilités et de ses devoirs. La loi exige de chaque membre d'une communauté d'entreprise qu'il consacre toutes ses forces et tout son dévouement à l'entreprise. En échange, il fallait garantir au travailleur une certaine sécurité et une situation relativement stable. En même temps la nature du droit à la protection s'est légèrement modifiée : Dans l'ancien droit, il s'agissait bien d'une protection individuelle, mais elle avait à nouveau des aspects collectifs, en ce sens que le conseil d'entreprise intervenait comme instance du premier degré dans l'action en révocation ou annulation du congédiement. Cette action ne pouvait réussir devant les tribunaux du travail que si le conseil d'entreprise l'avait au préalable jugée recevable. Désormais, l'affaire est portée immédiatement devant les tribunaux du travail : Le droit de protection contre les renvois injustes ou sans délais-congé constitue un droit strictement individuel.

I) L'action en révocation du congédiement injuste.

L'employeur a indiscutablement le droit de choisir ses collaborateurs et ses ouvriers comme bon lui semble, et de les renvoyer de même, à condition bien entendu d'observer le délai-congé prévu par la loi ou l'usage. Pourtant l'exercice de ce droit peut donner lieu à des abus, si bien qu'il devient nécessaire de protéger le salarié contre l'arbitraire patronal qui peut lui causer un préjudice considérable. Alors qu'en France la théorie de l'abus de droit permet seule de fonder une action en dommages-intérêts en cette matière, le législateur du III^e Reich, à la sui-

te du législateur de Weimar, a réglé cette protection dans tous ses détails et l'a garantie par une action spéciale.

a) *But de l'action.*

La loi appelle cette action « *Widerrufsklage* », c'est-à-dire action en révocation du congédiement. Le but essentiel de l'action consiste en effet à remettre le travailleur congédié dans la situation qu'il occupait avant le congédiement, d'annuler la décision de l'entrepreneur. Pourtant la loi laisse toujours à ce dernier le choix entre le remploi avec effets rétroactifs du travailleur congédié et le paiement de dommages-intérêts fixés par le tribunal. Certains auteurs ⁽³⁾ ont protesté contre cette solution, alléguant que si la communauté d'entreprise devait être une réalité bien vivante, il importait d'obliger l'entrepreneur de rengager l'ouvrier ou l'employé injustement congédié. Mais le législateur, des mêmes principes, a tiré la conclusion exactement inverse: on a pensé qu'une fois un tel congédiement prononcé, il serait impossible en remettant de force le travailleur dans sa situation initiale, de renouer les liens de confiance et de fidélité entre patron et ouvrier, liens sur lesquels est fondée la communauté d'entreprise. Ainsi l'action en révocation du congédiement injuste est-elle toujours accessoirement une action en dommages-intérêts, et le tribunal est obligé (art. 57, I), s'il la déclare bien fondée, de fixer en même temps dans son jugement le montant des dommages-intérêts que le patron devra verser s'il ne veut pas révoquer le congédiement jugé injuste.

b) *Condition de l'action.*

Les conditions de l'action en révocation du congédiement sont réglées par l'art. 56 qui s'exprime en ces termes :

« Si un ouvrier ou un employé est congédié après une année de travail dans la même entreprise ou la même exploitation, il peut, s'il s'agit d'une affaire occupant normalement au moins 10 travailleurs, se plaindre devant le tribunal du travail, dans

(3) P. ex. Schminke, dans *D. A. R.*, 1934, p. 268 ss.

un délai de deux semaines après la réception (Zugang) du congédiement, en demandant sa révocation lorsqu'il est d'une dureté inéquitable et n'est pas conditionné par la situation de l'entreprise. »

D'après ce texte, les conditions suivantes sont nécessaires pour que l'action soit recevable :

a) Il doit s'agir d'un ouvrier ou d'un employé. Tous les membres du personnel, y compris les employés supérieurs, à condition qu'ils ne soient pas chef d'entreprise, sont protégés contre les renvois injustes; les artisans à domicile en sont bien évidemment exclus, alors que les ouvriers à domicile en bénéficient.

b) Le congédié doit appartenir à une entreprise occupant normalement au moins 10 salariés. C'est là une innovation intéressante de la loi, puisque dans l'ancien droit l'action contre les congédiements injustes ne pouvait réussir que s'il existait un conseil d'entreprise. Aujourd'hui, il n'est pas plus nécessaire que l'entreprise soit munie d'un conseil de confiance pour que les tribunaux du travail puissent être saisis de l'action. Nous sommes donc en présence d'une extension considérable de la protection, puisqu'il n'existait de conseil d'entreprise que dans les affaires occupant au moins 20 ouvriers ou employés. Mais, même aujourd'hui, on n'a pas jugé la protection possible dans les toutes petites entreprises avec moins de 10 salariés. On considère en effet que dans ces entreprises la collaboration entre patron et travailleur est si directe et si étroite, que le patron doit être à tout moment libre de choisir les collaborateurs qu'il lui plaît, de renvoyer les anciens, à condition toujours d'observer les délais de dénonciation normaux.

c) Il doit avoir travaillé pendant un an au moins dans la même entreprise ou la même exploitation. Cette disposition était inconnue de l'ancien droit. D'ailleurs des controverses nombreuses s'élevaient, pour savoir quel dédommagement pouvait bien être accordé à un ouvrier fraîchement embauché, puis congédié régulièrement. La loi du travail apporte ici la clarté nécessaire: Elle considère que le travailleur, pour avoir droit à un dédom-

magement ou à être réincorporé dans la communauté d'entreprise, doit avoir fait partie depuis longtemps de cette dernière, s'y trouver rattaché par des liens solides et anciens. La loi distingue ici exceptionnellement entre entreprise (Betrieb) et exploitation (Unternehmen). Cette disposition signifie qu'il n'est pas nécessaire, pour que la protection puisse jouer, que l'ouvrier ait travaillé pendant un an au moins dans le même établissement, dans la même fabrique; il suffit qu'il l'ait fait dans une entreprise dépendant du même entrepreneur et poursuivant un but commun avec l'établissement d'où le salarié a été congédié. Bien entendu les interruptions de courte durée pour congés, maladies, etc. ne sont pas décomptées dans le calcul du temps de travail accompli dans l'entreprise.

d) Le congédiement doit constituer une « dureté inéquitable et ne pas être conditionné par la situation de l'entreprise.

La loi sur les conseils d'entreprise connaissait plusieurs motifs ⁽⁴⁾ pouvant justifier une action en retrait du congédiement. La loi du travail n'en retient qu'un seul, la dureté inéquitable (unbillige Härte), considérant à juste titre que ce motif englobe tous les autres. Si elle ajoute les termes « et ne doit pas être conditionné par la situation de l'entreprise », cette disposition ne constitue qu'une sorte de pléonasme, un congédiement conditionné par la situation de l'entreprise n'étant jamais inéquitablement dur. Le législateur a simplement voulu relever l'importance exceptionnelle qu'il attachait à l'entreprise et montrer que les intérêts de cette dernière doivent passer avant tout autre. En principe, tout congédiement est « dur » par lui-même, mais pour savoir qu'il est contraire à l'équité, on devra tenir compte des intérêts réciproques de l'employeur et de l'ouvrier et vérifier s'il n'existe pas un grand déséquilibre entre ces deux intérêts, tant pécuniaires que moraux. Dans ce but, les juges devront considérer la situation particulière du travailleur congédié, le nombre des personnes dont il est le soutien, le nombre d'années pendant

(4) V. donc la loi sur les conseils d'entreprise de 1920, l'art. 84, I, 1-4.

lequel il a été employé par l'entreprise, son attitude personnelle, etc. Ajoutons que le travailleur doit la fidélité au chef d'entreprise et que tout manquement à ce devoir, très large et très vague, pourra suffire, selon l'espèce, à justifier un congédiement apparemment dur et injuste.

C) *La Procédure et les délais.*

L'action en révocation du congédiement est intentée devant le tribunal du travail compétent par l'ouvrier ou l'employé congédié. D'après l'art. 56, 2, il devra adjoindre à la plainte, s'il existe un conseil de confiance dans l'entreprise, un certificat délivré par le chef d'entreprise en sa qualité de président du conseil de confiance, attestant qu'à propos de ce renvoi, une délibération a eu lieu au conseil de confiance, mais sans succès, c'est-à-dire sans que le congédiement soit retiré. Cette délibération a été instituée par le législateur en souvenir, semble-t-il, de la première instance devant le conseil d'entreprise dans l'ancien droit, mais surtout pour éviter que trop d'affaires soient portées devant les tribunaux, alors qu'en principe tous les conflits nés du travail doivent être réglés dans l'entreprise elle-même. S'il est en effet vrai que les votes ou les vœux de la majorité ou même de l'unanimité du conseil de confiance n'obligent en rien le chef d'entreprise, on espère néanmoins que ce dernier cédera volontiers et de plein gré, s'il constate que l'unanimité du conseil désapprouve le congédiement, de même que le congédié hésitera à porter son affaire devant les tribunaux s'il constate que l'ensemble du conseil de confiance juge ce renvoi pleinement justifié.

Les délais et prescriptions ont été fixés au minimum possible par le législateur. Le congédié doit porter son affaire dans un délai de 5 jours après la connaissance du congédiement devant le conseil de confiance. De même le tribunal du travail doit être saisi dans un délai de 12 jours après la signification du congédiement. Le législateur, voulant des situations nettes, avait même décidé que l'action se prescrivait en 12 jours

et que cette prescription était irréfragable. Une telle solution paraissait un peu étonnante dans le IIIème Reich où l'on s'élève sans cesse contre l'interprétation trop juridique des textes de loi et l'abus des « paragraphes ». La 14ème ordonnance d'exécution à la loi du travail, en date du 15 octobre 1935 (R.G.B.L. I, p. 1240) a modifié cette solution en déclarant que l'action pouvait être reçue si le congédié prouvait qu'il lui avait été impossible de saisir le tribunal à temps. De même, l'action peut désormais être reçue même à défaut de certificat du conseil de confiance, si le congédié prouve de même qu'il lui avait été impossible de saisir cet organe dans les délais prévus.

c) Le jugement et ses effets.

Le tribunal du travail rejette la demande s'il la considère mal fondée, et l'affaire est classée. Mais s'il reconnaît que le congédiement est « inéquitablement dur », il décide que le congédiement est rétroactivement annulé sous la condition suspensive de retrait volontaire du congédiement par l'employeur. En même temps, il fixe les dommages-intérêts qui devront être versés au congédié sous la condition suspensive du refus de l'employeur de retirer le congédiement. L'employeur doit se décider dans un délai de 3 jours après la signification du jugement. S'il n'exprime par sa volonté, son silence équivaudra au refus de révoquer le congédiement. Examinons successivement les deux hypothèses.

1) L'employeur révoque le congédiement.

Si l'employeur, dans le délai légal, se décide à reprendre le congédié à son service, ce dernier devra être mis dans la même situation que si le congédiement n'avait pas eu lieu. Le congédiement est rétroactivement annulé. En particulier, le salaire devra être payé entre le moment où le congédiement aura produit ses effets, c'est-à-dire à partir de l'expiration du délai-congé et le jour du rembauchage, comme le déclare expressément l'art. 59,1. L'employeur pourra toutefois déduire de ce salaire le montant des allocations de chômage que le travailleur aura pu toucher, mais devra rendre la somme en question aux offices qui les au-

ront versées (art. 59, in fine). Après avoir pris connaissance de l'option de l'employeur, le travailleur n'est pas tenu d'accepter le rengagement, s'il a conclu entre temps un nouveau contrat de travail (art. 60,1). Dans un délai de trois jours après la réception de la déclaration de l'entrepreneur, le congédié devra lui aussi déclarer s'il préfère reprendre son ancienne place ou conserver son nouvel emploi (art. 60, phrase 2). S'il ne manifeste pas sa volonté, son silence équivaudra à l'acceptation du rembauchage (art. 60, phrase 3). S'il refuse l'offre de l'employeur de révoquer le congédiement, ce dernier n'aura à lui payer que son salaire entre le moment où le congédiement aura produit ses effets et le jour où le congédié aura trouvé une nouvelle place (art. 60, phrase 4).

Ajoutons qu'il existe toujours un risque sérieux pour le travailleur qui a trouvé un nouvel emploi à accepter son rengagement, car, bien qu'il ait choisi cette solution, le chef d'entreprise peut toujours interjeter appel contre le jugement qui l'aura condamné. Si le tribunal de seconde instance lui donne raison, la révocation du congédiement est elle-même annulée, si bien que le salarié qui a renoncé à son nouvel emploi pour reprendre son ancien travail perd en même temps les deux places, sans qu'il ait un moyen juridique quelconque d'éviter ce dommage.

2) L'employeur opte pour le paiement de dommages-intérêts.

Le travailleur est alors définitivement congédié, mais touchera la somme fixée par le tribunal, à titre de dommages-intérêts. L'art. 58 fixe le montant de la somme qui pourra être allouée au congédié :

« Dans la fixation du dédommagement, il faudra tenir compte de la situation économique du travailleur congédié ainsi que des possibilités de l'entreprise. Le dédommagement se mesure d'après la durée des rapports de travail. Il ne doit pas dépasser 4/12^e du dernier salaire annuel. »

La loi fixe donc une limite maximum aux dommages-intérêts à verser par l'employeur, soit 1/3 du salaire de l'année précédant le congédiement. Il s'agit du salaire réel, c'est-à-dire qu'il faut

naturellement ajouter au salaire brut tous les bénéfices éventuels réalisés par le salarié, par exemple les paiements en nature, les indemnités pour heures supplémentaires, etc. Ceci dit, la loi laisse aux tribunaux le libre droit de décision, les obligeant seulement à prendre en considération la situation économique du salarié et de l'entreprise, ainsi que le temps pendant lequel le travailleur congédié a été occupé dans l'entreprise. Autrefois, le tribunal du travail était moins libre, il ne pouvait fixer qu'une indemnité d'un douzième au maximum du salaire annuel, pour chaque année pendant laquelle le congédié avait été employé. Par contre l'indemnité pouvait aller jusqu'à 6/12, alors que la loi du travail la limite à 4/12.

En cette matière, une loi nouvelle a apporté la première modification importante à la charte du travail depuis sa promulgation. C'est la loi « pour l'extension de la protection contre les congédiements du 30 novembre 1934 (R.G.B.L. I, p. 1193). Cette loi reporte à nouveau le dédommagement maximum à 6/12 du salaire annuel, comme dans la loi sur les conseils d'entreprise. En outre, elle donne la possibilité au juge de condamner jusqu'au 12/12 dans les cas d'arbitraire manifeste, dont l'appréciation est laissée au juge. La réduction aux 4/12 de l'art. 58 avait été considérée comme une preuve de confiance vis-à-vis des chefs d'entreprise dont on espérait un sens social très développé. Cet espoir ne s'est pas encore suffisamment réalisé, et dans de trop nombreux cas, les employeurs font encore preuve d'une mentalité que le national-socialisme ne peut admettre. La condamnation du montant total, qui ne devra avoir lieu que dans des cas extrêmement graves représente une véritable pénalité civile, et la nature juridique du paiement effectué au travailleur injustement congédié s'en trouve modifiée. Mansfeld, commentant cette modification à la loi du travail, après avoir affirmé que le taux maximum de 4/12 de la loi du travail constituait une marque de confiance envers l'entrepreneur national-socialiste, conclut en affirmant que :

« La nouvelle loi ne démontre aucunement une erreur de la

loi du travail de 1934, mais constitue simplement un ajustement pour certaines personnes qui n'ont pas encore reconnu le fondement moral de cette loi. La dureté des sanctions que le législateur doit prendre s'il ne veut pas se perdre dans les nuages de la morale pure, car il doit compter avec les hommes tels qu'ils sont, variera avec le temps. Les sanctions se relâcheront lorsque la pratique démontrera que l'éducation du chef d'entreprise nouveau dont la loi attend et prépare l'avènement, conduit à des résultats tangibles, et se resserreront dans le cas contraire, en marquant ainsi la « chaleur sociale » ou au contraire le froid qui se fait sentir entre travailleurs et patrons. » ⁽⁵⁾.

2) La protection contre les congédiements sans délai.

La loi ou l'usage imposent à l'employeur, s'il veut congédier un ouvrier ou un employé, d'observer un certain délai, jusqu'à l'expiration duquel le congédié continuera à travailler et à toucher son salaire. Le travailleur est protégé de façon très efficace contre les renvois sans délai-congé (fristlose Entlassung), puisqu'un tel congédiement est en principe nul.

Malheureusement pour les travailleurs, il existe à cette règle de nombreuses exceptions. La loi du travail n'a pas modifié les diverses lois qui réglaient cette question, et dont il convient de rappeler rapidement les principes, puisqu'ils sont toujours en vigueur.

La question de savoir quels sont les motifs pouvant justifier un renvoi sans délai est résolue par plusieurs lois, selon la catégorie des travailleurs intéressés. Pour les salariés dont la situation est réglée par le B.G.B. (art. 626), pour les employés de commerce et techniciens (art. 133b de la G.W.O.) et pour les travailleurs agricoles (L.A.O., art. 16) tout motif grave (Wichtiger Grund) suffira pour justifier un congédiement sans délai. Par contre les travailleurs d'industrie (Gewerbliche Arbeiter) ne peuvent être congédiés sans délai que si l'on se trouve dans

⁽⁵⁾ Mansfeld dans *D.A.R.*, Décembre 1934.

l'un des 8 cas prévus par l'art. 123 de la CW.O ⁽⁶⁾. Toutefois, d'après le paragraphe 124 de la même loi, tout motif grave pourra justifier un renvoi sans observation du délai-congé même pour cette catégorie de travailleurs, si le délai-congé avait été fixé à plus de 2 semaines par la convention — ou par la loi, comme en a décidé le Reichsarbeitsgericht ⁽⁷⁾. Ajoutons enfin que l'énumération du paragraphe 123 de la GW.O. n'est pas strictement limitative. Tout autre motif pourra être admis, à condition toutefois qu'il ait été expressément mentionné dans le règlement d'atelier.

Lorsqu'un employeur a congédié sans délai un travailleur, la seule question qui se pose est de savoir si l'on se trouve dans l'une des exceptions permettant un tel congédiement. C'est ce que vérifiera le tribunal du travail saisi. Mais même si ce tribunal annulait le congédiement sans délai, le travailleur n'en resterait pas moins congédié, avec charge toutefois pour l'employeur d'observer le délai de dénonciation. Il n'en serait autrement que s'il résultait nettement des circonstances que l'employeur a la volonté de reprendre le congédié à son service en cas d'annulation du congédiement sans délai. Si le renvoi immédiat est nul, le congédiement qui en résulte et qui deviendra effectif à l'expiration du délai de dénonciation, peut être à son tour attaqué, et ceci par l'action en révocation du congédiement injuste de l'art. 56 de la loi du travail, si par ailleurs les conditions de recevabilité de cette action, notamment la dureté inéquitable, sont réali-

⁽⁶⁾ Ces 8 cas sont ainsi énumérés dans l'art. 123 GwO :

- 1) Présentation de livret de travail ou de certificats faux au moment de la conclusion du contrat ;
- 2) Vol, détournement, mœurs déplorables ;
- 3) Abandon du travail sans autorisation, ou refus obstiné d'exécuter d'autres travaux que ceux résultant du contrat de travail ;
- 4) Imprudence (feu, lumière), malgré avertissements ;
- 5) Injures ou sévices graves vis-à-vis de l'employeur, son représentant ou sa famille ;
- 6) Dommages graves au matériel ;
- 7) Incitations des actes contraires aux lois ;
- 8) Incapacité de continuer le travail ou maladie repoussante.

⁽⁷⁾ R.A.G., 5-2-28, Benssk' S., II, 128 (il s'agissait de mutilés graves).

sées. Ainsi le travailleur renvoyé sans délai a tout intérêt à joindre les deux actions, en nullité pour le congédiement sans délai, en révocation pour le congédiement normal, la deuxième de ces actions ne pouvant réussir que si la première réussit également. La loi du travail, qui ne s'occupe qu'accessoirement de la protection contre les congédiements sans délai, autorise expressément cette jonction dans son art. 61 :

« Un ouvrier ou un employé qui aura été congédié sans observation du délai-congé pourra, dans le procès par lequel il demande que le congédiement sans délai soit sans effet demander en même temps, pour le cas où le congédiement est considéré comme produisant ses effets à partir du prochain terme, la révocation de ce congédiement sur la base de l'art. 56. »

C) *Devoirs du personnel. La Fidélité.*

La loi sur les conseils d'entreprise n'imposait aucune obligation particulière aux travailleurs, celles-ci découlant essentiellement du contrat de travail. Les obligations générales qu'elle imposait ont été conservées dans la nouvelle législation. Mais la loi du travail a ajouté des devoirs nouveaux, exprimés d'ailleurs de façon imprécise, à ces obligations contractuelles. Il s'agit essentiellement du devoir de fidélité (*Treuepflicht*), énoncé à l'art. 2,2 que nous avons déjà rencontré :

« Il (le chef d'entreprise) doit prendre soin du bien du personnel. Celui-ci lui doit la fidélité fondée sur la communauté d'entreprise. »

Ce texte paraît de prime abord assez anodin. Le devoir de fidélité du personnel paraît être aussi peu défini et pratique que le devoir de prévoyance de ce dernier vis-à-vis du personnel. Or, il n'en est rien. Le législateur du III^e Reich a au contraire, par ce texte, mis une arme vraiment redoutable dans la main des employeurs, arme d'autant plus redoutable qu'elle est peu apparente. On n'exige rien moins des travailleurs qu'une certaine attitude morale, une mentalité particulière. Cette exigence n'a guère que des côtés négatifs, on demande aux ouvriers de ne rien

faire qui soit contraire à cette fidélité. Ainsi ce ne sont pas seulement les atteintes au contrat de travail qui peuvent être sanctionnées. Tout ce qui dans l'attitude de l'ouvrier n'est pas conforme aux idées nationales-socialistes, tout ce qui constitue la moindre velléité de retour à l'esprit de lutte des classes, peut être considérée comme une atteinte à ce devoir de fidélité.

Le national-socialisme était resté fidèle aux anciens principes pour tout ce qui avait rapport aux congédiements. Mais les résultats pratiques n'en sont pas moins tout à fait différents, en raison du caractère vague des expressions « motif grave » (pour les congédiements sans délai) et « dureté inéquitable » (pour les congédiements ordinaires). On comprend aisément que grâce à la notion de fidélité, bien des motifs de congédiement sans délai peuvent être retenus par les tribunaux hitlériens, qui n'auraient pas pu l'être sous l'ancien régime; de même, des renvois qui autrefois auraient passé pour injustes, perdent aujourd'hui ce caractère, sous prétexte que le congédié a manqué à son devoir de fidélité envers le chef d'entreprise. Motif grave, dureté inéquitable, fidélité, autant d'expressions pouvant donner lieu aux interprétations les plus fantaisistes de la part des tribunaux. Et ceux-ci n'ont en effet pas manqué de se servir de ces termes pour leur faire dire les choses les plus invraisemblables. Nous n'en voulons pour exemple que certains arrêts des Landesarbeitsgerichte, qui sont pour le moins curieux.

Le Tribunal Régional de Frankfort sur le Main déclare par exemple que le fait d'avoir été communiste constitue un manquement au devoir de fidélité vis-à-vis du patron. L'espèce était la suivante: Congédié en août 1933, quelques mois après la prise de pouvoir, à cause de son activité communiste, un conducteur de tramway s'adresse au Tribunal de travail de Franfort, qui rejette sa demande et lui refuse la pension qui, d'après son contrat de travail, devait lui être accordée pour le cas où il serait congédié contre son gré et sans faute de sa part. Dans les motifs, nous lisons :

« D'après la conception populaire — qui est à la fois celle de

l'état, de l'usage et du droit, — le K.P.D. (parti communiste allemand) est une organisation de malfaiteurs publics dont le but est le renversement de l'état et la destruction de tout ordre, qui prêche la guerre civile, le meurtre politique et la terreur, pour lequel tout moyen est bon pour réaliser ses desseins illégaux, qui ne connaît aucun Dieu, aucune patrie, aucune autorité...

L'activité communiste du plaignant ne constitue pas seulement une faute extra-contractuelle, mais signifie aussi une atteinte fautive à ses obligations résultant du contrat de travail, en particulier à son devoir de fidélité. En raison de ce devoir de fidélité, le travailleur est tenu de ne rien faire qui soit contraire aux intérêts de l'employeur. (Auf Grund der Treuverpflichtung ist der Arbeiter gehalten, alles zu unterlassen, was den Interessen des Arbeitsgebers zuwiderläuft). Par son activité communiste, le demandeur a consciemment porté atteinte à son devoir de fidélité, son attitude et sa mentalité communiste ont troublé et provoqué les travailleurs de sentiments nationaux, il a par cela troublé la paix du travail, et la solidarité du personnel de l'entreprise, et porté préjudice de cette façon aux intérêts de l'employeur. » ⁽⁹⁾.

Le L.A.G. d'Essen, dans une hypothèse analogue, a rendu un jugement identique: Le plaignant, bien que non inscrit au parti communiste, avait été candidat de la liste extrémiste aux élections aux conseils d'entreprises, en mars 1933.

« La faute du demandeur », lisons-nous dans les singuliers motifs de ce jugement « réside dans le fait que depuis 1931, jusqu'à la révolution nationale-socialiste, il a agi dans un sens communiste. Une telle activité constituait nécessairement plus ou moins une attaque contre l'existence de l'état et l'organisation économique actuelle, et n'est donc pas conciliable avec le devoir de fidélité résultant du contrat de travail. A cela rien n'est changé par le fait qu'un gouvernement irresponsable a, dans la plus large mesure, toléré l'agitation communiste et que seul le gou-

⁽⁹⁾ RrbrS. Bd 19, p. 207 (110/33).

vernement national d'aujourd'hui mène le combat avec toute la rigueur nécessaire. » ⁽¹⁰⁾.

De tels jugements abondent dans la jurisprudence allemande de ces deux dernières années. Retenons surtout cette définition originale du Landesarbeitsgericht Frankfort, Tribunal de seconde instance, ne l'oublions point : Le devoir de fidélité consiste « à ne rien faire qui soit contraire aux intérêts de l'employeur. » On comprend qu'avec de telles conceptions les juges hitlériens prononcent des sentences que sans exagérer on peut qualifier d'extravagantes ⁽¹¹⁾.

On comprend maintenant aussi combien précaire devient la situation des salariés. Leur protection contre les congédiements injustes et sans délai, qui paraissait raffermie dans la nouvelle loi, puisque cette protection est généralisée, l'indemnité augmentée et l'instance préliminaire devant le conseil d'entreprise supprimée, est en réalité singulièrement affaiblie, en raison de l'incertitude provenant du devoir de fidélité envers le chef d'entreprise et l'empressement des tribunaux à reconnaître des manquements à ce devoir. Les congédiements « consécutifs à la révolution nationale » (in Folge der nationalen Erhebung), sont à l'ordre du jour, les tribunaux faisant volontiers entrer la politique dans les choses du travail. Il serait d'ailleurs faux de croire que seuls des motifs politiques fussent pris en considération ; les manquements au devoir de fidélité peuvent au contraire provenir des sources les plus diverses, mais ce sont surtout les motifs d'ordre politique qui retiennent l'attention. Les juges nazis entendent en effet étouffer dans l'œuf toute possibilité de conflit violent pouvant rappeler la lutte des classes. Il va de soi que la grève, sous le régime national-socialiste est pratiquement impossible, sans qu'on ait eu besoin d'une loi spéciale pour l'interdire. Lorsqu'on

⁽¹⁰⁾ ArbrS. Bd 20, p. 77 (181/33).

⁽¹¹⁾ On constate par exemple dans le jugement du Landesarbeitsgericht Essen que la faute reprochée au demandeur, c'est-à-dire l'atteinte au devoir de fidélité, remonte à 1931, alors que le devoir de fidélité a été consacré pour la première fois dans la charte du travail qui est de 1934.

se rappelle que le droit d'association a disparu lui aussi, ainsi que les droits de collaboration à la direction de l'entreprise, on est bien obligé de constater que le travailleur a été dépouillé de la plupart de ses droits, pendant qu'on lui imposait des devoirs nouveaux. Tandis que l'employeur voit sa position de chef consolidée, les ouvriers se trouvent obligés toujours davantage à une obéissance quasi militaire. Sans même vouloir porter maintenant déjà un jugement sur l'œuvre sociale du mouvement national-socialiste, constatons pour l'instant que le travailleur allemand, avec l'avènement d'Hitler, ne semble pas avoir gagné au change.

CHAPITRE VI

LE CONSEIL DE CONFIANCE

« Vertrauensrat », conseil de confiance, ce mot rappelle le conseil d'entreprise « Betriebsrat » de l'ancien régime. Et, en effet, il y a des analogies certaines entre les deux organes ; mais, comme nous allons pouvoir le constater, elles ne sont que formelles ou apparentes. En réalité le législateur du IIIème Reich a créé une institution toute nouvelle, dont les caractéristiques essentielles diffèrent profondément de celles des conseils d'entreprise.

Au moment de la préparation de la charte du travail, on se demandait s'il ne fallait pas supprimer radicalement la représentation ouvrière dans l'entreprise, puisque l'ère de la parlementarisation était définitivement close et qu'il convenait de rétablir l'intégralité du pouvoir de décision du chef d'entreprise, conformément au Fuehrerprinzip. Une telle solution fut envisagée et proposée par quelques industriels, particulièrement par les représentants du Sud de l'Allemagne. ⁽¹⁾ On préféra conserver dans l'entreprise un organe délibérant, conforme à l'idée nouvelle de communauté d'entreprise, et qui ne risquât pas de porter atteinte aux droits du chef d'entreprise. Aussi convient-il, avant toute autre discussion, d'insister sur le fait que le conseil de confiance de la charte du travail, en opposition avec les solutions adoptées par la législation précédente, est avant tout un conseil dans le plein sens du terme, et non un organe représentatif du personnel chargé de la défense de ses intérêts vis-à-vis

(1) D'après le cours de N. Völtzer, cité.

du patron. Le principe d'autorité qui est consacré par la loi, exige que le chef d'entreprise prenne librement toutes les décisions à l'intérieur de l'entreprise. Mais pour que ces décisions soient prises en pleine connaissance de cause, il faut que le patron puisse se rendre compte par avance des effets qu'elles auront sur le personnel. Le conseil de confiance est composé de travailleurs, ouvriers et employés, et le chef d'entreprise en est le président. La liste des candidats est dressée de façon à ce que les travailleurs exerçant ces fonctions jouissent à la fois de la confiance du chef d'entreprise et de celle des autres travailleurs. De plus, ils doivent présenter la garantie qu'ils sont de conviction nationale-socialiste et instruits des idées du mouvement en ce domaine. C'est dans ce milieu particulièrement favorable, dans une atmosphère de confiance réciproque, que le chef d'entreprise et des travailleurs éduqués discuteront les projets de décision que présentera le premier. Le conseil de confiance lui-même n'a jamais à prendre de décision, ceci étant uniquement l'affaire du chef d'entreprise. Le conseil n'a d'ailleurs pas de capacité juridique, contrairement au conseil d'entreprise. Sans doute, ce dernier ne jouissait que d'une capacité incomplète, mais le conseil de confiance actuel est encore plus désavantagé, puisqu'il ne peut même plus émettre de déclarations de volonté. Ce sont toujours ses membres individuels, et non le conseil en tant que tel qui font ces déclarations. Il n'est d'autre part plus question de capacité d'ester en justice, capacité qui était accordée dans certains cas au conseil d'entreprise. Le conseil de confiance est désormais essentiellement un organe destiné à servir le chef d'entreprise en le secondant dans l'exercice de ses fonctions de chef. Il est un agent de liaison entre patron et ouvriers, dont la mission est de développer les rapports de confiance réciproque entre tous ceux qui travaillent dans le même établissement ou qui en dépendent. C'est dans ce sens qu'il est essentiellement l'organe de la communauté d'entreprise.

*A) Constitution du conseil de confiance.**1) Conditions.*

L'art. 5 de la loi du travail déclare :

« Le chef d'une entreprise occupant normalement au moins 20 travailleurs, aura à ses côtés des hommes de confiance faisant partie du personnel, en tant que conseillers. Il forment avec lui et sous sa direction le conseil de confiance.

Font partie du personnel dans le sens des dispositions sur le conseil de confiance les artisans à domicile qui travaillent principalement pour l'entreprise, seuls ou avec les membres de leur famille. »

L'art. 5 fixe ainsi les conditions qui doivent être remplies pour qu'un conseil de confiance soit formé. La loi exige que l'entreprise, qui doit naturellement être indépendante dans le sens de l'art. 4 de la loi, occupe un nombre minimum de travailleurs, ouvriers, employés ou même artisans à domicile. Elle fixe ce nombre minimum à 20, comme l'avait déjà fait la loi sur les conseils d'entreprise. Ce nombre doit être atteint « normalement », ⁽²⁾ c'est-à-dire que les variations passagères ne seront pas prises en considération. Il faut considérer l'entreprise au moment « normal », par exemple un hôtel au moment de la « saison ». En cas d'accroissement ou de diminution du personnel, le commissaire du travail devra vérifier, car c'est lui qui surveille la constitution des conseils de confiance, si l'entreprise occupe normalement 20 travailleurs, et devra intervenir en conséquence pour demander la création d'un tel conseil, ou dans le cas contraire, sa suppression. Les artisans qui ne sont assimilés aux autres membres du personnel que pour ce qui concerne les questions relatives au conseil de confiance, doivent, pour faire partie de ce personnel, travailler principalement pour l'entreprise en question (ceci pour éviter qu'ils soient considérés comme personnel dans plusieurs entreprises à la fois) et n'occuper que des membres

(2) En allemand : « In der Regel ».

de leur famille, sinon ils deviendraient eux-mêmes chefs de petites entreprises.

Le législateur a renoncé à la création de conseil de confiance dans les petites entreprises, avec moins de 20 salariés, non parce qu'il y jugeait les rapports de confiance réciproque superflus, mais au contraire parce qu'il estimait que ces rapports existaient déjà tout naturellement par le contact permanent entre patron et ouvriers qui s'établit normalement dans le travail en commun. Aussi n'a-t-il pas repris l'institution de « l'Obmann ». Ce personnage qui d'après la loi sur les conseils d'entreprise jouait en quelque sorte le rôle d'un conseil d'entreprise à une seule tête dans les établissements occupant au moins 5 travailleurs, est définitivement supprimé.

L'incorporation du chef d'entreprise dans le conseil de confiance constitue une modification décisive de l'ancienne loi. Avant l'avènement du national-socialisme, ce n'était que tout à fait exceptionnellement que le patron siégeait aux séances du conseil d'entreprise, par exemple lorsqu'il y avait été expressément invité. Désormais, le patron non seulement fait obligatoirement partie du conseil de confiance, mais il en est encore dans tous les cas le président ⁽³⁾. Une telle transformation indique déjà combien l'institution est nouvelle et comment elle a définitivement rompu avec le passé. Nous aurons l'occasion, à maintes reprises au cours de ce chapitre de faire cette constatation.

2) *Les élections au conseil de confiance.*

1) *Nombre des hommes de confiance à élire.*

L'art. 7 fixe le nombre de conseillers et de représentants qu'il faudra élire dans chaque entreprise :

— « Le nombre des hommes de confiance s'élève à :
2 dans les entreprises occupant de 20 à 49 travailleurs,

⁽³⁾ Si une entreprise a plusieurs chefs d'entreprise, ils feront tous partie du conseil. Mais pour les votes, ils n'ont qu'une seule voix et devront donc préalablement s'entendre entre eux.

3 dans les entreprises occupant de 50 à 99 travailleurs,

4 dans les entreprises occupant de 100 à 199 travailleurs,

5 dans les entreprises occupant de 200 à 399 travailleurs.

— Pour chaque tranche nouvelle de 300 travailleurs, le nombre des hommes de confiance s'élève d'une unité. Au maximum il pourra s'élever au chiffre de 10.

— Il faudra prévoir un nombre égal de représentants.

— Dans le choix des hommes de confiance, il faudra tenir compte de la proportion d'ouvriers, d'employés et de travailleurs à domicile occupés par l'entreprise. »

Il y a peu de choses à dire au sujet de cet article tout à fait clair. Remarquons toutefois que le nombre des travailleurs occupés par l'entreprise est fixé d'après le chiffre de salariés présents au moment de la confection de la liste des candidats. Il ne s'agit plus du personnel « normalement occupé » celui-ci n'étant pris en considération que pour savoir si oui ou non un conseil de confiance devra être élu. Si au cours de l'année le nombre des travailleurs augmente, cela n'aura aucune influence sur la composition du conseil de confiance, le nombre des conseillers étant fixé une fois pour toutes au moment de la composition de la liste des candidats.

La loi prévoit aussi qu'un représentant sera élu pour chaque conseiller de confiance, sans toutefois déterminer le rôle précis de ces représentants. En tous cas, ils n'exercent pas de véritable fonction, et ne bénéficient pas de la protection spéciale contre les congédiements accordée aux hommes de confiance. Toutefois, s'ils viennent à occuper une place de conseiller, par exemple en cas d'absence, de maladie, de décès, de démission, etc. d'un titulaire, ils sont alors exactement dans la situation de celui qu'ils remplacent, avec les mêmes garanties (art. 15). Ajoutons pour terminer qu'il faudra tenir compte, au moment de la composition de la liste des candidats appelés à devenir des membres du conseil de confiance, de la composition du personnel en ouvriers, employés et travailleurs à domicile. Il ne s'agit d'ailleurs en rien d'un véritable calcul proportionnel, mais d'une appréciation d'en-

semble. Si le commissaire du travail juge que le conseil n'a pas la composition désirée, il peut intervenir et nommer de lui-même d'autres hommes de confiance, sans même être tenu à la liste des candidats.

2) *L'éligibilité au conseil de confiance.*

L'art. 8 fixe les conditions d'éligibilité auxquelles le candidat doit satisfaire. Ce sont :

a) âge : Le candidat doit avoir 25 ans révolus au premier mai de l'année de l'élection.

b) activité d'un an au moins dans l'entreprise ou l'exploitation en question, et de deux ans au moins dans la profession ou dans une profession voisine.

Ces conditions sont sanctionnées par une nullité relative de l'élection qui est pleinement valable tant que le commissaire du travail n'est pas intervenu pour l'annuler. Rien n'oblige le commissaire du travail à cette intervention, et en fait, il n'y aura recours que lorsqu'il aura la conviction que l'homme de confiance ainsi élu n'a pas la maturité ou les connaissances professionnelles requises pour exercer les délicates fonctions de conseiller. Mais à côté de ces nullités relatives, il existe d'autres conditions d'éligibilité dont le défaut est sanctionné par une nullité absolue. Ces conditions sont les suivantes :

c) Le conseiller doit avoir la pleine jouissance de ses droits civiques. De même la capacité d'être homme de confiance ne doit pas lui avoir été retirée par une décision du tribunal d'honneur.

d) Il doit appartenir au Front du Travail allemand. Cette dernière condition est requise pour que le candidat garantisse qu'il possède une certaine éducation nationale-socialiste en matière sociale. Grâce à elle, les non-aryens, qui ne peuvent faire partie de la Deutsche Arbeitsfront, sont automatiquement exclus des conseils de confiance. Par contre les étrangers, à condition qu'ils soient d'origine allemande (Auslandsdeutsche) peu-

vent faire partie du Front du Travail, donc être élus au conseil de confiance.

e) Le conseiller de confiance doit se distinguer par des qualités personnelles exemplaires et donner la garantie « d'être prêt à intervenir à tout moment et sans réserve pour l'état national ». (Er muss... die Gewähr bieten, dass er jederzeit rückhaltlos für den nationalen Staat eintritt). Cette condition exclut les ouvriers qui ne seraient pas encore partisans de la nouvelle forme de l'état. Pourtant la qualité de membre du parti national-socialiste n'est pas exigée ⁽⁴⁾; mais on attend du candidat une attitude conforme à l'esprit hitlérien. Le commissaire du Travail est compétent, comme toujours, pour savoir si le candidat satisfait à ces conditions. Même si plus tard il apparaissait que le conseiller ne répond plus aux exigences de la loi, le commissaire du Travail pourrait faire rétroactivement annuler son élection.

3) *La liste des candidats.*

Il ne suffit pas de remplir les conditions que nous venons d'énumérer pour pouvoir être candidat au conseil de confiance. Il faut encore figurer sur la liste des candidatures, dressée par le chef d'entreprise en accord avec le représentant des cellules d'entreprises (Obmann der national-sozialistischen Betriebszellen-Organisation), c'est-à-dire le représentant du parti hitlérien dans l'entreprise. La loi a voulu que le candidat aux élections du conseil de confiance jouisse à la fois de la confiance de ses camarades, qui lui sera accordée par le vote du personnel, et de la confiance du chef d'entreprise et de l'Obmann, représentant politique du parti, confiance qui est garantie par le droit qu'ont ces deux personnages d'établir la liste des candidats.⁽⁵⁾ Le fait que le représentant de l'organisation des cellules nationales-so-

(4) Cf. Circulaire du Ministre du Travail du 16-3-34, reproduite dans *D.A.R.*, 1934, p. 116.

(5) En cas de désaccord entre le chef d'entreprise et l'obmann, au sujet de l'établissement de la liste, c'est le commissaire du travail qui règle le conflit

cialistes d'entreprise doive donner son assentiment à la liste dressée par le chef d'entreprise semble au législateur une garantie suffisante pour que le candidat présente effectivement « les qualités personnelles exemplaires » requises et accorde tout son dévouement à « l'état national », dévouement que la loi exige de lui comme condition d'éligibilité.

La liste des candidats doit être dressée au cours du mois de mars, sans qu'un jour particulier soit indiqué. Toutefois la liste devra être établie pour le 30 mars au plus tard. S'il s'agit d'une entreprise nouvelle ou si un retard quelconque s'est produit, il faudra procéder « aussitôt » nous dit la loi, c'est-à-dire sans délai aux opérations de l'élection.

Sur cette liste seront portés autant de candidats que l'art. 7 l'exige pour l'entreprise en question, plus un nombre égal de représentants. Le chef d'entreprise qui dirigera toutes les opérations présentera donc au jour des élections une liste unique de travailleurs qu'il aura choisis, et qui, disposés à assumer les fonctions d'homme de confiance, rempliront les conditions exigées par la loi; c'est sur cette liste que le personnel aura à se prononcer.

4) Le vote du personnel.

La préparation du vote a lieu sous la direction du chef d'entreprise assisté des deux doyens de l'entreprise, non d'après leur âge, mais d'après leur ancienneté dans l'entreprise. Ils devront composer préalablement une liste des électeurs, sur laquelle seront portés tous les membres du personnel de l'entreprise, âgés de 21 ans au moins et en possession de leurs droits civiques. Les étrangers et les femmes peuvent voter. La liste des électeurs doit être publiée, pour que chaque membre de la communauté puisse y demander son inscription, s'il y avait été omis.

Quand ces opérations sont terminées, c'est-à-dire au 30 mars au plus tard, on procède aux élections proprement dites. Toutes les opérations électorales devant être terminées avant le premier mai.

Le vote est secret et personnel. La représentation n'y est pas

possible. L'ordonnance d'exécution du 10 mars 1934 (RGL I, p. 187) fixe les détails du vote: il ne peut y avoir, d'après elle, que trois façons de voter:

Remettre dans l'urne le bulletin imprimé portant la liste des candidats sans aucune modification: cela vaut acceptation de la liste et vote pour chaque candidat qui y figure.

Remettre la liste en rayant certains candidats. Cela vaut vote pour les candidats non rayés.

Remettre la liste entièrement rayée, c'est-à-dire rejeter complètement la liste proposée.

Tous les autres bulletins sont nuls.

Dans un délai de trois jours, le chef d'entreprise, assisté des deux doyens, doit procéder au dépouillement du scrutin et proclamer les résultats. Chaque candidat, pour être élu, doit avoir recueilli plus de la moitié des suffrages exprimés valables, sans qu'on tienne compte des bulletins nuls ⁽⁶⁾. Aucun élu ne doit avoir été rayé par la moitié ou plus de la moitié des électeurs ayant valablement exprimé leur volonté. Si la liste ne passe pas tout entière, les candidats-remplaçants ayant obtenu le nombre de voix suffisant seront élus à la fonction d'hommes de confiance, d'après leur rang sur la liste des candidatures. Il n'est pas nécessaire que le nombre des représentants prévus par la loi soit atteint, pourvu que le conseil de confiance lui-même soit au complet. Dans tous les cas où le vote ne peut avoir lieu, ou lorsque le vote ne donne pas la majorité des voix à un nombre suffisant de candidats, le commissaire du travail peut compléter lui-même le conseil, sans être tenu à la liste proposée.

B) *La fonction de conseiller de confiance.*

« La fonction des hommes de confiance, nous dit l'art. 13 de la loi, est une fonction honorifique pour l'exercice de laquelle aucune rémunération ne devra être payée. » Ce caractère honorifique est mis en relief le jour du travail national, c'est-à-dire le

(6) Hueck-Nipperdey, p. 108.

1^{er} mai, où, devant le personnel rassemblé, les élus font solennellement le serment de se dévouer tout entier au service de l'entreprise et du bien commun. « Les membres du conseil de confiance » est-il dit dans l'art. 10, « prêtent devant le personnel de l'entreprise, le jour du travail national (1^{er} mai) le serment solennel de ne servir dans l'exercice de leur fonction que le bien de l'entreprise et de la communauté de tous les citoyens, en mettant en arrière leurs intérêts égoïstes (unter Zurückstellung eigen-nütziger Interessen) et de se comporter dans leurs mœurs et dans leur travail de façon exemplaire pour tous les membres de l'entreprise. »

Il est à noter que tous ceux qui font partie du conseil de confiance, donc le chef d'entreprise lui aussi, sont tenus de prêter ce serment solennel destiné à mettre en lumière que travailler c'est servir et que les intérêts particuliers doivent toujours s'effacer devant l'intérêt général. Ce n'est qu'après cette assermentation solennelle du 1^{er} mai, qui doit faire ressortir aux yeux de tous l'esprit nouveau dans lequel sont conçus les rapports de travail dans le III^e Reich, que commence la fonction d'homme de confiance avec tous les droits et devoirs qui y sont attachés. Lorsque ce serment est prêté, les élus sont définitivement investis de leur fonction pour une période d'une année. Les membres du conseil de confiance sont donc normalement en exercice entre le 1^{er} mai de l'année de leur élection, et le 30 avril de l'année suivante. La fonction prend exceptionnellement fin avant l'arrivée du terme lorsque l'homme de confiance démissionne ou cesse d'appartenir à l'entreprise (art. 14, 1^{re} phrase). De plus chaque homme de confiance peut être révoqué à tout moment par le commissaire du travail pour incapacité technique ou personnelle, selon les termes de l'art. 14,2. Le droit de révoquer les membres du conseil appartenait dans la législation antérieure aux tribunaux du travail (art. 39,2 du Betriebsrätegesetz et art. 80 ss. de l'Arbeitsgerichtsgesetz) Désormais le représentant de l'état apprécie souverainement si les conseillers de confiance agissent conformément aux désirs du législateur.

La loi du travail a mis le conseiller de confiance à l'abri de l'arbitraire patronal, en instituant, à l'imitation du législateur de 1920 une protection spéciale de l'homme de confiance contre les congédiements. Pour éviter qu'il soit troublé dans sa mission par la crainte d'un renvoi et pour qu'il ne se range pas toujours passivement à l'avis du chef d'entreprise, l'art. 14 stipule : « Le congédiement d'un homme de confiance est interdit ». Malheureusement il ajoute : « sauf au cas où il devient nécessaire à la suite d'un arrêt de l'entreprise ou d'un compartiment d'entreprise et au cas où il repose sur un motif grave justifiant un renvoi sans observation du délai-congé. » La première de ces exceptions n'est qu'une reproduction de la loi sur les conseils d'entreprise. Quant à la seconde nous en avons déjà suffisamment parlé à propos de la protection des travailleurs contre les congédiements sans délai, pour n'avoir pas besoin de répéter que l'exception suffit ici à détruire la règle. Comme les autres travailleurs, l'homme de confiance est en effet tenu au devoir de fidélité envers le chef d'entreprise. Il a même prêté serment de toujours servir l'intérêt général avant tout intérêt particulier, et de se comporter dans ses mœurs et à son travail de façon exemplaire. La moindre atteinte à son devoir de fidélité ou à son serment pourra justifier son renvoi par le chef d'entreprise, pour peu qu'on veuille y voir un « motif grave ». On se rend aisément compte que l'homme de confiance, sans cesse menacé de congédiement, n'aura pas l'indépendance d'esprit nécessaire pour s'opposer sérieusement aux décisions patronales. Et même s'il se trouvait parmi les membres du conseil de confiance certains travailleurs décidés à faire valoir leurs droits comme par le passé, le chef d'entreprise en aurait facilement raison.

Le conseil de confiance est en fait une institution absolument inoffensive dont le patron n'a rien à craindre.

D) Mission du conseil de confiance. Ses droits.

Ce caractère inoffensif apparaît plus nettement encore si l'on

examine la mission que la loi du travail donne au conseil de confiance. L'art. 6 s'exprime en ces termes :

(1) « Le conseil de confiance a le devoir d'approfondir la confiance réciproque à l'intérieur de l'entreprise. (Der Vertrauensrat hat die Pflicht, das gegenseitige Vertrauen innerhalb der Betriebsgemeinschaft zu vertiefen).

(2) Il a la mission de délibérer sur toutes les mesures qui servent à l'amélioration du rendement du travail, de l'établissement et de l'exécution des conditions générales de travail, en particulier du règlement d'entreprise, à la réalisation et à l'amélioration de la protection contre les dangers dans l'entreprise, au renforcement de la solidarité de tous les membres de l'entreprise entre eux et avec l'entreprise, et sur toutes les mesures qui servent les intérêts communs, de tous les membres de la communauté.

De plus, il doit participer au règlement de tous les conflits qui peuvent naître dans l'entreprise. Il doit être entendu avant la fixation des amendes prévues dans le règlement d'atelier (7). »

L'alinéa I de cet article fixe le rôle général du conseil de confiance, en lui imposant le devoir de contribuer au développement des liens de confiance, entre tous les membres de l'entreprise. Quant aux détails que nous donne l'alinéa 2, ils ne constituent en rien une énumération limitative des attributions du conseil, mais seulement des exemples. Grosso modo, on peut dire que le conseil doit délibérer sur toutes les questions sociales intéressant l'entreprise et soutenir ainsi le patron de ses conseils. La délibération du conseil de confiance

(7) En allemand : « Der Vertrauensrat hat die Aufgabe, alle Massnahmen zu beraten, die der Verbesserung der Arbeitsleistung, der Gestaltung und Durchführung der allgemeinen Arbeitsbedingungen, insbesondere der Betriebsordnung, der Durchführung und Verbesserung des Betriebsschutzes, der Stärkung der Betriebsverbundenheit aller Betriebsangehörigen untereinander und mit dem Betriebe und dem Wohle aller Glieder der Gemeinschaft dienen. Er hat ferner auf eine Beilegung aller Streitigkeiten innerhalb der Betriebsgemeinschaft hinzuwirken. Er ist vor der Festsetzung von Bussen auf Grund der Betriebsordnung zu hören.

est obligatoire dans tous ces cas. S'il naissait un conflit pour savoir si une affaire nécessite une délibération préalable de l'organe de la communauté d'entreprise, le commissaire du travail serait compétent pour le trancher. En fait, tout cela n'a qu'une importance accessoire, puisque, comme nous le savons déjà, le conseil de confiance ne fait que donner des conseils que le chef d'entreprise n'est nullement tenu de suivre. De même si le chef d'entreprise venait à prendre seul une décision pour laquelle une délibération préalable du conseil était obligatoire, cette décision n'en serait pas moins pleinement valable. Tout ce qui a rapport à l'activité purement économique du chef d'entreprise échappe bien entendu à la compétence du conseil de confiance. Toutefois, même pour de telles affaires, rien n'empêcherait le chef d'entreprise de consulter le conseil de confiance, mais ce serait là uniquement une marque d'amitié et de confiance, et rien de plus.

Vues dans leur ensemble, les attributions du conseil de confiance se résument donc à donner au chef d'entreprise des conseils, destinés à éviter que naissent ou se développent des difficultés que le patron n'aurait peut-être pas prévues s'il avait agi absolument seul. Il s'agit d'empêcher dans la mesure du possible que les conflits nés du travail finissent par un procès, un arrangement à l'amiable paraissant toujours préférable. Il n'y a qu'un seul cas où la délibération préalable du conseil constitue une condition de validité de la décision patronale: pour qu'une amende contre un travailleur soit valablement prononcée, cette délibération est nécessaire, sinon l'amende prononcée serait nulle et sans effet. Même dans ce cas d'ailleurs, le chef d'entreprise n'est pas tenu de se ranger à l'avis des membres du conseil. Dans tous les autres cas, la décision du chef d'entreprise produit tous ses effets, même si la délibération obligatoire n'a pas eu lieu. On voit que le législateur du III^{me} Reich a voulu laisser les mains libres au chef d'entreprise et que la volonté du conseil de confiance ne sera jamais un obstacle sérieux pour le patron.

Pourtant, il était impossible de créer un conseil de confiance qui n'ait que des devoirs et pas de droits. Les conseils d'entre-

prise avaient des droits de contrôle et de collaboration minutieusement réglés par la loi. Le législateur hitlérien a définitivement rompu avec l'ancien système et entend restituer au chef d'entreprise toute son autorité. Il a cependant conservé comme un souvenir de l'ancienne législation et, pour ne pas désarmer complètement le conseil devant la mauvaise volonté de patrons peu conscients de leurs devoirs, il s'est décidé à accorder au conseil de confiance le droit de demander au commissaire du travail d'annuler ou au moins de modifier certaines décisions du chef d'entreprise. L'art. 16 s'exprime en ces termes :

« La majorité du conseil de confiance de l'entreprise peut faire appel par écrit et sans délai au commissaire du travail contre des décisions du chef d'entreprise fixant les conditions générales du travail, en particulier contre le règlement d'atelier, lorsque la décision ne paraît pas compatible avec la situation économique ou sociale de l'entreprise. Les effets de la décision du chef d'entreprise ne sont pas arrêtés par cet appel. »

D'après cet article, complété par le paragraphe 16 de l'ordonnance d'exécution de la loi du travail, du 10 mars 1934 (R.G.B.L. I, p. 187), le conseil de confiance peut saisir le commissaire du travail de certaines décisions du chef d'entreprise fixant les conditions générales du travail et qui lui paraîtraient inconciliables avec la situation de l'entreprise. Il doit donc s'agir, non du contenu de tel contrat particulier, mais de dispositions réglant les conditions *générales* de travail, s'appliquent à tout le personnel ou au moins à un grand nombre de travailleurs. En pratique, se sera surtout le règlement d'atelier qui pourra être attaqué. Mais comme celui-ci, s'il est obligatoire, peut se limiter au contenu légal prévu par l'art. 27, il suffira qu'on soit en présence de conditions générales de travail, même si elles résultent de l'incorporation de fait de certaines clauses dans la plupart des contrats de travail dans l'entreprise.⁽⁸⁾ Par contre, il n'est pas nécessaire qu'il s'a-

(8) Cf. Hueck-Nipperdey, p. 162.

gisse d'une décision positive du chef d'entreprise. Une abstention, consistant par exemple dans le fait de ne pas modifier les conditions de travail si le prix de la vie augmente, peut être considérée comme une décision.

La condition essentielle permettant l'intervention du commissaire du travail est que la décision du patron paraisse « incompatible avec la situation économique ou sociale de l'entreprise. » Encore une fois d'importance de l'entreprise individuelle est ici affirmée, puisque certaines décisions du patron qui peuvent être attaquées dans celle-ci, ne pourraient pas être réformées dans celle-là. Les décisions du chef d'entreprise doivent être en contradiction manifeste avec la situation de l'entreprise. Le commissaire du travail ne peut intervenir contre les décisions dont on discute seulement l'opportunité, car le législateur ne veut pas que l'état se substitue aux individus dans la direction des entreprises. Néanmoins, la question de l'incompatibilité sera toujours une pure question d'appréciation, d'abord des hommes de confiance, puis du commissaire du travail lui-même.

Si l'on déclare que la « majorité du conseil de confiance en appelle au commissaire du travail », cela ne signifie nullement, au point de vue juridique, que le conseil, représenté par sa majorité, est capable de saisir ainsi le commissaire du travail. En réalité, ce sont les conseillers individuels, qui, chacun en son nom propre, demandent l'intervention de ce fonctionnaire. Ce droit individuel n'existe que lorsque un certain nombre de sujets de droits se trouvent réunis. On voit que la situation juridique est quelque peu compliquée. De toute façon, on n'a pas voulu donner au conseil de confiance en tant que tel des droits particuliers. Ce sont toujours des individus qui manifestent leur volonté par l'apposition de leur signature. L'art. 36 stipule que si les conseillers de confiance en appelaient ainsi à tort et de façon répétée au commissaire du travail, ils pourraient être traduits devant le tribunal d'honneur. Ils n'interviendra alors pas une condamnation générale de tous les membres du conseil, mais au contraire l'attitude de

chaque homme de confiance sera examinée, les uns seront acquittés pendant que d'autres seront condamnés.

La loi a voulu avant tout que les conflits qui peuvent surgir au sein de l'entreprise ne soient pas portés au dehors, ce qui contrarierait l'idée maîtresse du système lequel repose sur la « communauté d'entreprise ». Autant que possible, les membres de cette communauté doivent régler eux-mêmes leurs différends. Aussi, la loi, par une procédure des plus compliquées a-t-elle fait tout ce qu'il était possible de faire en vue d'éviter que ce conflit soit porté jusqu'au commissaire du travail. Cette procédure est ainsi réglée par la deuxième ordonnance d'exécution, art. 15 :

Une séance spéciale du conseil de confiance a lieu, dans laquelle tous les points litigieux sont discutés. Cette séance est convoquée par le chef d'entreprise lui-même, qui n'y est tenu que si plus de la moitié des hommes de confiance le requièrent. Les conseillers de confiance qui jugent la décision patronale incompatible avec les conditions sociales et économiques de l'entreprise doivent présenter leurs arguments en détail, relever chaque point critiqué. Si le chef d'entreprise ne se range pas à leur avis et maintient au contraire sa décision, il devra établir, en faisant passer au vote, si la majorité des conseillers présents est d'avis qu'il faut saisir le commissaire du travail. En tant que membre du conseil de confiance, le chef d'entreprise aura lui-même droit de vote, avec voix égale à celle de tout autre membre du conseil. En cas de partage égal des voix, l'affaire ne sera pas soumise au commissaire du travail, puisque la majorité des voix des conseillers présents est nécessaire. Mais même si la majorité des conseillers présents est d'avis que le commissaire du travail doit être invité à trancher le différend, il faudra en outre s'assurer que la majorité de tous les conseillers, y compris le chef d'entreprise participe à l'appel du commissaire. La requête devra porter la signature de plus de la moitié des membres du conseil de confiance même absents à la séance.

Cette requête doit être écrite et signée, avec indication de motifs. Tous les points litigieux doivent être signalés, avec l'opi-

nion écrite des conseillers de confiance sur la question. Ainsi la tâche du commissaire du travail sera considérablement facilitée.

La requête des membres du conseil ne doit pas être communiquée directement au commissaire du travail. Au contraire, c'est au chef d'entreprise lui-même qu'elle devra être adressée. Dans un délai de trois jours ce dernier devra communiquer la plainte au commissaire du travail. Il pourra prendre position par écrit sur toutes les questions controversées. Il a ainsi l'avantage de donner son opinion en dernier et peut détruire par des arguments bien choisis la thèse de la majorité du conseil de confiance. Puis intervient le commissaire du travail. Ce fonctionnaire qui ne peut se saisir d'office a, une fois qu'il est régulièrement saisi, les pouvoirs les plus étendus. Il peut soit rejeter la demande, soit annuler la décision du chef d'entreprise, soit enfin prendre lui-même une décision qui aura exactement les mêmes effets que si elle était prise par le chef d'entreprise. Bien entendu, avant que le commissaire du travail se décide pour l'une de ces solutions, des négociations préalables seront nécessaires, de même qu'une enquête. Les motifs indiqués par les membres du conseil de confiance devront être vérifiés et appréciés. La loi donne au commissaire du travail la possibilité de charger un comité d'experts de toutes ces négociations et enquêtes. Ce dernier n'a aucun pouvoir de décision propre, il se contente de réunir des documents, de se faire un avis sur la question, de conseiller le commissaire du travail qui décidera souverainement de la suite à donner à la requête de la majorité des membres du conseil de confiance.

Si le commissaire rejette la requête, la décision du chef d'entreprise est définitivement maintenue. S'il se range à l'avis des membres du conseil de confiance et s'il annule la décision du chef d'entreprise, il se produit un vide dans la réglementation des conditions générales du travail que le chef d'entreprise devra combler lui-même. Le commissaire du travail peut indiquer dans les grandes lignes le sens dans lequel le patron devra fixer les nouvelles conditions de travail. En cas de refus obstiné du chef d'entreprise d'obéir aux injonctions du représen-

tant de l'état, ce dernier pourra enfin intervenir directement à l'intérieur de l'entreprise et prendre lui-même une décision. Il s'agit alors d'un acte de la puissance publique remplaçant la volonté individuelle avec des effets absolument identiques. Ainsi s'il est question par exemple d'un règlement d'entreprise, les dispositions arrêtées par le commissaire du travail s'inséreront directement dans les contrats individuels, exactement comme si le chef d'entreprise lui-même avait établi ce règlement. Bien entendu, les décisions du commissaire du travail devront se limiter aux points litigieux signalés par le conseil de confiance, sinon il dépasserait ses pouvoirs. Lorsqu'elles sont régulières en la forme et que le commissaire a agi dans la limite de sa compétence, ses décisions sont sans appel.

On peut conclure de cette rapide étude du conseil de confiance qu'il n'existe plus de représentation ouvrière dans l'entreprise. Le conseil d'aujourd'hui n'est plus que l'ombre du conseil d'entreprise de la loi de 1920. Ses droits antérieurs ont été supprimés s'ils n'ont pas passé au commissaire du travail, représentant de l'état. Par contre ses devoirs ont été considérablement augmentés, si bien qu'il est en pratique absolument désarmé.

Toujours menacés de congédiement ou de révocation, tenus à la fidélité envers le chef d'entreprise, avant solennellement juré de négliger tout intérêt particulier pour ne se consacrer dans l'exercice de leur fonction qu'au bien général de l'entreprise et de la nation, les conseillers de confiance devront faire preuve d'un caractère quasi-héroïque pour s'opposer aux décisions patronales. On a dû constater dans la pratique que l'institution nouvelle ne fonctionnait pas comme on l'eut désiré: ou bien les hommes de confiance confondaient leur intérêt et l'intérêt des ouvriers avec l'intérêt de l'entreprise et de la nation, confusion très humaine et que les termes imprécis de la loi favorisaient dans une très large mesure, ou bien ils ne faisaient rien du tout et s'en remettaient purement et simplement à la bonne volonté du chef d'entreprise. Mais dans le premier cas, des sanctions devenaient absolument nécessaires, si l'on ne voulait pas retomber dans l'esprit de lutte des

classes. Dans le second cas, la porte était largement ouverte à l'arbitraire patronal et l'institution nouvelle n'avait plus guère de sens.

Néanmoins si à l'heure actuelle bien des choses laissent encore à désirer, le national-socialisme n'en espère pas moins qu'avec la pénétration toujours plus profonde des idées nationales-socialistes dans les consciences, l'intensification de la propagande hitlérienne, l'avènement d'une génération nouvelle élevée dans l'esprit du III^e Reich, l'institution du conseil de confiance pourra un jour rendre de grands services pour l'établissement et le maintien de la paix sociale.

Chaque année, les élections au conseil de confiance font l'objet d'une campagne électorale très intense. Jusqu'à présent les élections ont été considérées comme des élections politiques dépassant de loin le cadre d'une simple affaire intérieure dans les entreprises. Il s'agit en réalité pour les travailleurs d'approuver ou de rejeter l'œuvre sociale du national-socialisme. Le mouvement hitlérien n'a pas hésité à faire des élections aux conseils de confiance une véritable consultation des ouvriers allemands sous la parole: « Pour ou contre la lutte des classes, pour ou contre le national-socialisme ⁽⁹⁾. » Aux élections de 1935 le mouvement hitlérien a ainsi remporté un véritable triomphe. C'est avec fierté que le Dr Ley a pu offrir au Fuehrer, comme cadeau pour son anniversaire, le résultat de ces élections, puisque d'après les chiffres officiels, plus de 80% des électeurs ont voté pour les listes uniques proposées. ⁽¹⁰⁾ Le résultat de ces élections que le Dr. Ley appelle pompeusement « les plus libres du monde », et dont aucun argument positif ne nous permet de mettre en doute la sincérité, cons-

(9) Cf. entre autres le discours radiodiffusé du 1^{er} avril 35 de Rudolf Hess, sur la signification des élections aux conseils de confiance (*Völkischer Beobachter* du 2-4-35) ainsi qu'un manifeste du Dr Ley « aux soldats du travail, aux hommes et aux femmes de la D.A.F. (*Hamburger Fremdenblatt*, du 30 avril 1935 (n° 119 a).

(10) Voici les résultats exacts des élections 1935 : inscrits : 7.157.802 ; ont voté : 6.539.248 ; oui : 5.246.108 (d'après *Hamb. Fremdbl.* du 30-4-35, n° 119.

titue, selon le chef du Front du Travail « un témoignage formidabile du succès de notre œuvre », « ein unerhörtes Zeugnis für den Erfolg unserer Arbeit ».⁽¹¹⁾ Et, en effet, de tels résultats sont à proprement parler presque incroyables lorsqu'on sait à quelles conséquences pratiques pour les travailleurs conduit l'application des idées hitlériennes dans le domaine social. Une véritable révolution est-elle en train de s'opérer dans l'âme de l'ouvrier allemand? Ou bien n'est-on en présence que d'un enthousiasme éphémère?

Signalons simplement, sans vouloir résoudre la question, qu'un mouvement se dessine, tendant à dépouiller les élections de tout caractère politique et à les replacer dans le cadre plus étroit d'une simple affaire d'entreprise. Voici à titre d'exemple un appel du Reichsschulungsleiter der N.S.D.A.P., Dr Frauendörfer, reproduit dans la *Frankfurter Zeitung* :

« Les élections aux conseils de confiance qui viennent ne sont pas des élections politiques: Il faut faire comprendre cela à chaque citoyen. Si le personnel d'une entreprise vote par « non » aux prochaines élections, cela ne signifie nullement qu'il n'est pas national-socialiste. Il faudra au contraire interpréter ce vote comme voulant dire que les travailleurs ne donnent pas leur approbation à la mauvaise direction de l'entreprise. Il importe de réaliser dans les entreprises la volonté du Fuehrer de ne pas faire ces élections d'après des points de vue politiques. »⁽¹²⁾.

Après les élections triomphales de 1935 et le peu de chances qu'il y a de voir un jour des résultats plus éclatants encore, le national-socialisme fait preuve de sagesse en prenant dès maintenant une assurance contre les surprises de toute sorte, et contre les constatations désagréables qu'il serait peut-être obligé de faire dans les années qui vont venir.⁽¹³⁾.

⁽¹¹⁾ *Hamb. Fremdbl.*, du 25-4-35 (n° 114).

⁽¹²⁾ *Frankfurter Zeitung* du 12-2-36 (n° 78-79).

⁽¹³⁾ Le *R.G.B.L.* du 20 mars 1936 publie une loi selon laquelle le mandat des hommes de confiance, en raison du plébiscite sur la politique extérieure du Fuhrer, sera prolongé d'un an. Il n'y aura donc pas d'élections aux conseils de confiance en 1936.

III^e PARTIE

CHAPITRE VII

LE COMMISSAIRE DU TRAVAIL

Nous avons déjà rencontré à maintes reprises au cours de cette étude ce personnage fort important que nous avons appelé le commissaire du Travail, *Treuhänder der Arbeit*.⁽¹⁾ Comme nous le savons, c'est la loi du 9 mai 1933 (R.G.B.L. I, p. 184) qui a créé ces fonctionnaires appelés à jouer un rôle décisif dans la vie sociale de la nouvelle Allemagne. Ils avaient été munis, en cette période révolutionnaire, de pouvoirs extrêmement larges que le législateur n'avait pas cru utile de limiter, puisqu'il se contentait de donner aux commissaires du travail la mission de veiller à la conservation de la paix du travail et de conclure des conventions collectives à la place des associations dissoutes, en laissant à ces fonctionnaires entière liberté pour remplir leur mission. Ils devaient empêcher à tout prix le désastre que pouvait provoquer la suppression des associations d'employeurs et d'ouvriers, sur l'existence desquelles reposait toute l'organisation sociale — et en partie économique — de l'Allemagne weimarienne. Aussi le législateur de 1933 a-t-il fait des commissaires du travail de véritables dictateurs en matière économique et sociale, en raison de la complexité et de l'ampleur des problèmes à résoudre. Une fois la période strictement révolutionnaire passée, il importait de remettre

(1) « Fidéli-commissaire du Travail (traduction du Bulletin du Ministère du Travail) serait plus littéral. D'autres proposent « tuteur du Travail » (Boris Ischboldin) ou curateur du Travail (Informations Sociales).

de l'ordre en la demeure, et de donner un statut défini aux Treuhänder der Arbeit. C'est ce qui fut fait par la loi du travail, qui régla définitivement la situation juridique et pratique de ces représentants de l'état dans la vie du travail.

« Des commissaires du Travail sont nommés pour de grandes circonscriptions économiques », nous dit l'art. 18 de cette loi, « dont les limites sont fixées par le Ministère du Travail du Reich, d'accord avec les ministres de l'Economie et de l'Intérieur du Reich. Ils sont fonctionnaires du Reich et sont placés sous le contrôle hiérarchique du Ministre du Travail du Reich. Ce ministre fixe leur résidence, en accord avec le Ministre de l'Economie du Reich.

Les commissaires du travail doivent obéir aux directives et instructions du gouvernement du Reich ⁽²⁾.

Cet article définit la situation juridique des commissaires du Travail, fonctionnaires nommés, contrôlés et révoqués par le ministre du travail, liés par les instructions et directives du gouvernement du Reich. Leur compétence s'étend à l'intérieur d'un district économique dont les limites sont tracées par le ministre du Travail du Reich, en accord avec les ministres de l'Economie et de l'Intérieur. Il existe actuellement treize de ces districts, donc treize commissaires du travail pour l'ensemble du territoire du Reich. (1^{ère} ordonnance d'exécution du 1^{er} mars 1934 et annexe du 13-6-34 à la loi sur les commissaires provisoires (R.G.B.L., I, p. 368). On a tenu compte essentiellement de la structure économique du pays, et non de ses divisions administratives. Si une décision est à prendre dont les effets devront s'étendre sensiblement au-delà des limites d'un seul district économique, le ministre

(2) «Fur grössere Wirtschaftsgebiete, deren Abgrenzung der Reichsarbeitsminister im Einvernehmen mit dem Reichswirtschaftsminister und dem Reichsminister de Innern bestimmt, werden Treuhänder der Arbeit ernannt. Sie sind Reichsbeamte und unterstehen der Dienstaufsicht des Reichsarbeitsministers. Ihren Sitz bestimmt der Reichsarbeitsminister im Einvernehmen mit dem Reichswirtschaftsminister.

Die Treuhänder der Arbeit sind an Richtlinien und Weisungen der Reichsregierung gebunden. »

du travail peut nommer des commissaires extraordinaires du travail (Sondertreuhänder der Arbeit), permanents ou non, pour chaque affaire particulière. C'est surtout lorsqu'il faudra établir une ordonnance tarifaire pour l'ensemble du Reich que cette hypothèse se réalisera (ainsi le commissaire du Travail pour le Nordmark a été nommé Sondertreuhänder pour la navigation maritime, et à ce titre, a établi un règlement collectif valable pour tous les navires de commerce sur mer). Enfin, le ministre du travail pourra adjoindre des délégués (Beauftragte) aux commissaires du travail, si l'importance de leur district ou les conditions économiques spéciales qui y règnent l'exigent. (art. 21). Ces délégués peuvent se charger de certaines attributions particulières du commissaire du Travail auquel ils sont adjoints et dont ils dépendent hiérarchiquement.

A) Mission et attributions du commissaire du Travail.

Comme dans la loi provisoire de 1933, les commissaires du travail, représentants de l'état, ont à veiller au maintien de la paix sociale. Mais alors que cette loi se contentait d'énoncer ce principe, la loi du travail énumère limitativement, dans son art. 19, les attributions des Treuhänder. Voici le texte de cet article:

« Les commissaires du travail doivent veiller à la conservation de la paix du travail. Pour remplir cette mission, ils doivent:

1) Surveiller la formation et l'activité des conseils de confiance, et prendre les décisions en cas de conflit.

2) Conformément aux art. 9, 2; 14,2; et 15, nommer et révoquer des hommes de confiance dans les entreprises.

3) Sur appel du conseil de confiance, prendre des décisions, conformément à l'art. 16. Ils peuvent, après avoir annulé la décision du chef d'entreprise, arrêter eux-mêmes la réglementation nécessaire.

4) En cas de congédiements projetés, décider selon l'art. 20.

5) Surveiller l'exécution des prescriptions relatives au règlement d'entreprise (art. 26ss.).

6) Si les conditions requises par l'art. 32 sont réalisées, arrêter les directives et règlements collectifs et surveiller leur exécution.

7) Collaborer, conformément aux art. 35ss. à la procédure devant les tribunaux d'honneur social.

8) Tenir le gouvernement du Reich au courant, d'une manière permanente et conformément aux instructions précises des ministres du travail et de l'économie du Reich, de l'évolution sociale. »

La loi du travail reprend la loi provisoire de 1933 puisqu'elle charge le commissaire du travail de veiller au maintien de la paix sociale, mais énumère limitativement ses droits, et aussi ses obligations vis-à-vis du gouvernement du Reich. Parmi les pouvoirs énumérés dans l'art. 19, nous en avons déjà rencontré plusieurs, sur lesquels ils nous paraît superflu d'insister encore une fois. Nous savons déjà que le commissaire du travail surveille la formation et l'activité des conseils de confiance et qu'il décide en cas de différend. Nous connaissons son pouvoir d'intervention dans l'entreprise, sur requête du conseil de confiance. Nous avons déjà parlé aussi du pouvoir que confère au commissaire du travail l'alinéa 5 relatif au contrôle du règlement d'entreprise. Enfin, nous renvoyons à notre dernier chapitre sur les tribunaux d'honneur pour tout ce qui concerne l'intervention des Treuhänder dans la juridiction d'honneur. Nous réservons pour ce chapitre les pouvoirs et obligations des commissaires du travail qui sont nouveaux pour nous, à savoir les cas prévus aux chiffres 4, 6, 7 et 8 de l'art. 19.

1) *Rôle du commissaire du travail dans la protection contre les congédiements massifs.*

Alors que le travailleur jouit d'une protection individuelle contre les congédiements inéquitables ou sans observation du délai de dénonciation, nous sommes ici en présence d'une protection instituée avant tout pour lutter contre le chômage, et qui tend dans une bien plus large mesure à assurer l'équilibre du marché

du travail qu'à protéger les travailleurs contre certaines décisions patronales. Le législateur veut éviter qu'un grand nombre d'ouvriers soit renvoyé en une seule fois, ce qui aurait pour conséquence d'allourdir le marché du travail et d'aggraver le chômage. Des mesures analogues à celles de la loi du travail avaient déjà été édictées par les ordonnances de démobilisation réunies dans l'ordonnance du 12-2-20 supprimées en 1923, et dans la Betriebsstilllegungverordnung également de 1920, ⁽³⁾ conservée jusqu'à la mise en vigueur de la loi du travail. Mais tandis que cette protection contre les congédiements massifs de travailleurs n'entraîne en jeu qu'en cas de fermeture de l'entreprise, elle est désormais généralisée et s'applique automatiquement dès qu'un nombre déterminé de travailleurs est renvoyé d'une entreprise, que ce soit pour cause d'arrêt de l'exploitation ou non. Le principe qui domine l'organisation de la protection nouvelle contre les renvois massifs, c'est que ces derniers doivent être signalés au préalable au commissaire du travail qui, sans pouvoir les empêcher, peut du moins les retarder ou prendre certaines mesures destinées à en atténuer les effets néfastes. Ainsi l'état exerce, par l'intermédiaire des commissaires du travail, un contrôle très efficace du marché du travail, contrôle qui lui sera d'un grand secours dans sa lutte contre le chômage. Voici les termes de l'article fondamental en la matière, l'art. 20:

« L'entrepreneur est obligé de faire une déclaration écrite au commissaire du travail avant de congédier dans un espace de 4 semaines:

— dans des entreprises occupant normalement moins de 100 travailleurs, plus de 9 travailleurs.

— dans des entreprises occupant normalement au moins cent travailleurs, 10 % des travailleurs normalement occupés ou plus de cinquante travailleurs. »

L'entrepreneur (et non le chef d'entreprise) est tenu d'avertir le commissaire du travail chaque fois qu'il compte renvoyer

⁽³⁾ *R.G.B.L.*, I, p. 1901.

dans un délai de 4 semaines un nombre de travailleurs égal ou supérieur à celui fixé par l'art. 20. Ceci ne vaut pas seulement pour les entreprises industrielles comme c'était le cas dans la législation antérieure, mais pour toutes les entreprises dans le sens très large de l'art. 4 de la loi du travail. Par contre le nombre de travailleurs à congédier pour que la garantie contre les renvois massifs s'applique a sensiblement augmenté, puisqu'il était autrefois de 5 % alors qu'aujourd'hui il faut 10% des travailleurs occupés ou au moins 50 d'entre eux pour que s'applique l'art. 20. Pour le calcul des congédiements, on additionne tous les ouvriers ou employés qui dans un délai de 4 semaines ont cessé le travail pour cause de congédiement. Il ne suffirait donc pas à l'employeur de renvoyer ses ouvriers par petits groupes, à de courts intervalles, pour tourner la loi. Des congédiements qui de prime abord peuvent paraître réguliers, peuvent être annulés ou au moins retardés par la suite si dans un délai de quatre semaines un nombre suffisant de travailleurs sont contraints de cesser le travail, à la suite de leur renvoi par l'entrepreneur... Bien entendu, il faut que l'on soit en présence de congédiements extraordinaires, non prévus par les contrats de travail. On ne veut nullement empêcher l'entrepreneur d'engager un certain nombre de travailleurs à titre provisoire en cas de commandes anormales, quitte à les renvoyer sans aucune difficulté à l'expiration du terme fixé par le contrat de travail. De même les entreprises saisonnières ou qui normalement ne travaillent pas plus de trois mois par an (Saison- und Kampagne Betriebe) sont dispensés des prescriptions de l'art. 20 (art. 20, aliéna 4). Par contre l'art. 20 s'applique aussi au cas où l'employeur ne congédie pas définitivement ses ouvriers, mais dénonce seulement leurs contrats de travail pour les reemployer dans des conditions meilleures pour lui. De même l'art. 20 s'appliquerait si l'entrepreneur congédiait ses travailleurs pour en reemployer d'autres, à condition toujours que les chiffres fixés par cet article soient atteints. Bien que la garantie contre les congédiements massifs tournât ici plutôt au profit des travailleurs individuels, alors qu'elle est conçue pour des raisons d'intérêt gé

néral, la loi n'a pas expressément exclu ce cas, puisqu'elle ne parle que de renvois massifs sans s'occuper si les places devenues libres seront à nouveau occupées (Hueck-Nipperdey, p. 210). D'ailleurs de tels renvois massifs troubleraient certainement le marché du travail. Il convient naturellement d'exclure de l'application de l'art. 20 les hypothèses d'arrêt momentané de l'entreprise, pour des raisons d'ordre technique par exemple, si les travailleurs provisoirement renvoyés retrouvent leur travail après une courte période de chômage.

a) *La déclaration au commissaire du travail.*

Si les conditions de l'art. 20, 1^{er} alinéa, que nous avons cité, se trouvent réalisées, l'entrepreneur qui veut congédier un grand nombre de travailleurs doit faire une déclaration écrite au commissaire du travail, sinon les congédiements prononcés seront sans effet. Cette déclaration écrite comprendra normalement le nombre de travailleurs régulièrement occupés par l'entreprise, le nombre des congédiements prévus ainsi que la date à laquelle ils devront être effectifs. Il sera naturellement de l'intérêt de l'entrepreneur d'indiquer au commissaire du travail les raisons qui l'obligent à prendre de telles mesures, sans quoi le commissaire du travail allongera sans doute le délai d'attente qu'il peut fixer. La déclaration doit être faite avant que les travailleurs soient effectivement renvoyés, et non obligatoirement avant que la décision soit prise. Voici d'ailleurs le texte de l'art. 20, alinéa 2, qui parle de cette déclaration et en fixe les effets juridiques :

« Les congédiements envisagés qui doivent être déclarés conformément à l'alinéa I, ne produisent aucun effet dans un délai de 4 semaines à partir du moment où cette déclaration est parvenue au commissaire du travail, à moins que ce dernier y donne son autorisation. Le commissaire du travail peut aussi accorder cette autorisation avec effet rétroactif. Il peut de même ordonner que les licenciements ne soient effectifs qu'après l'écoulement d'un délai de deux mois au plus après la communication de la déclaration. Si les congédiements ne sont pas réalisés effectivement dans un

délai de 4 semaines à partir du moment où d'après les phrases 1 et 2 elles sont effectives, la déclaration est tenue pour non faite. Le droit des congédiements sans délai ne subit aucune atteinte » (du fait de cet article).

A partir du moment où la déclaration de l'entrepreneur est parvenue au commissaire du travail, un délai commence à courir, avant l'écoulement duquel aucune cessation de travail ne peut se produire, les travailleurs continuant à toucher leur salaire. Ce délai est normalement de 4 semaines, mais peut être allongé si le commissaire du travail le juge opportun, jusqu'à deux mois. Mais de même que le Treuhänder peut allonger ainsi la période pendant laquelle les travailleurs ne pourront pas être licenciés, il peut aussi l'écourter, en donnant à l'entrepreneur une autorisation expresse le dispensant d'attendre la fin du délai normal de l'art. 20. Ce droit d'autorisation est très large, puisque même si des congédiements irréguliers se sont produits, si l'entrepreneur a omis de faire à temps sa déclaration, la situation peut être régularisée par le commissaire du travail qui pourra accorder rétroactivement son autorisation. Ceci montre bien que cet obstacle que la loi met aux renvois massifs de salariés, constitue avant tout une mesure prise dans l'intérêt général et non une protection individuelle des ouvriers congédiés. Le commissaire du travail accorde son autorisation sans tenir compte de la situation du travailleur individuel. Ce dernier pourra toujours, malgré l'autorisation du commissaire du travail, saisir les tribunaux d'une action en révocation du congédiement injuste ou, le cas échéant, en nullité du congédiement sans délai pour absence de motifs graves prévus par la loi. Le commissaire du travail ne tient compte que de la situation du marché du travail et des instructions qu'il pourrait recevoir du ministre du travail. Comme tous les actes du commissaire du travail, l'autorisation qu'il accorde à l'entrepreneur de congédier un grand nombre d'ouvriers est un acte administratif, qui ne peut être attaqué que comme tel. Que l'autorisation soit accordée ou refusée, la « Dienstaufsichtbeschwerde », c'est-à-dire le recours hiérarchique auprès du ministre du Travail est la seule

voie juridique pour faire annuler la décision du commissaire du travail.

Pour éviter que les entrepreneurs se garantissent par avance contre les dispositions de l'art. 20, le législateur a fort sagement décidé que si dans un délai de 4 semaines à partir du moment où les congédiements peuvent régulièrement être réalisés selon les prescriptions de l'art. 20, les travailleurs congédiés ne sont pas effectivement renvoyés, la déclaration est tenue pour non faite. L'employeur a donc 4 semaines pour mettre sa décision à exécution; s'il ne le fait pas, la situation est la même que s'il n'avait jamais fait de déclaration au commissaire du travail.

Mais quelle que soit la volonté du Treuhänder d'éviter le renvoi massif de travailleurs, il ne peut jamais allonger le délai d'attente au-delà de deux mois après que la déclaration de l'entrepreneur lui soit parvenue. A l'expiration de ce délai, l'employeur est entièrement libre de congédier le nombre de salariés qu'il a régulièrement déclaré. L'art. 20 permet seulement au représentant de l'état d'avoir des données précises sur l'évolution du marché du travail et de gagner du temps si cela est nécessaire pour la stabilité de ce marché. Le droit de l'employeur de congédier une grande partie de son personnel reste entier, seulement son exercice peut être passagèrement suspendu par le commissaire du travail.

b) *La réduction de la durée du travail (Arbeitsstreckung).*

Il peut paraître parfois opportun d'éviter le congédiement immédiat d'un grand nombre d'ouvriers dans une entreprise. Mais il ne faut pas oublier non plus les nécessités qui s'imposent à cette dernière. Le national-socialisme nous a habitués à respecter l'intérêt des entreprises, souvent même dans une trop large mesure, et n'a pas manqué, dans l'hypothèse qui nous occupe, de rester fidèle à sa ligne générale de conduite. Il n'échappe d'ailleurs à personne qu'obliger dans certains cas une affaire à continuer d'employer ses travailleurs pendant un délai qui peut aller jusqu'à deux mois, alors que cette main-d'œuvre est devenue inutile, peut

conduire à la ruine de l'entreprise et à l'aggravation du chômage, donc exactement au résultat contraire de celui que l'on espérait. Le législateur a su concilier les deux intérêts souvent opposés de l'entreprise et de l'état intéressé à la stabilité du marché du travail, en permettant au commissaire du travail d'autoriser l'employeur à avoir recours à la réduction du temps de travail dans son entreprise, tout en l'obligeant à conserver l'ensemble de son personnel pendant le délai fixé par le commissaire du travail. C'est l'art. 20, alinéa 3 qui édicte les prescriptions relatives à cette hypothèse.

« S'il n'est pas possible à l'entrepreneur de conserver les salariés en plein travail jusqu'au moment fixé par l'alinéa 2, le commissaire du travail peut permettre que l'entrepreneur ait recours, pendant la période intermédiaire, à la réduction du temps de travail (*Streckung der Arbeit*) dans son entreprise. Dans ce cas, la durée du travail hebdomadaire d'un salarié doit être de 24 heures au moins. En cas de réduction du temps de travail, l'entrepreneur est en droit de diminuer corrélativement le salaire ou le traitement des travailleurs occupés pendant un temps de travail moindre. Cette réduction de salaire ne produit toutefois ses effets qu'à partir du moment où les rapports de travail cesseraient d'après les dispositions générales de la loi ou du contrat. »

Cet alinéa suppose que l'entrepreneur se propose de congédier un grand nombre de travailleurs, tel qu'il est prévu par l'alinéa 1, qu'il a fait sa déclaration au commissaire du travail, et que celui-ci ne lui a pas accordé, pour des raisons d'intérêt général, l'autorisation de licencier immédiatement son personnel. Le commissaire du travail vérifie alors s'il est impossible à l'employeur de conserver en plein travail les salariés qu'il se proposait de renvoyer et s'il constate cette impossibilité, il peut lui accorder l'autorisation de réduire le temps de travail et le salaire des travailleurs visés par le congédiement. Bien entendu, cette autorisation n'est nécessaire et n'a de sens que si l'employeur n'a pas lui-même le droit, né par exemple des contrats de travail, du règlement d'entreprise ou d'un règlement collectif, de recourir de sa propre au-

torité à la réduction du temps de travail et des salaires qui y correspondent. Lorsque l'entrepreneur n'a pas ce droit, l'autorisation du commissaire du travail revient à le lui conférer. Il peut alors unilatéralement décider la réduction du temps de travail et des salaires, sans avoir besoin de l'acceptation du personnel. Mais ceci ne compte que pendant le délai d'attente de l'art. 20,2 et de toute façon cette réduction n'est jamais admise qu'à partir du moment où l'employeur aurait pu congédier les travailleurs s'il ne s'était pas heurté aux prescriptions de l'art. 20, c'est-à-dire après l'expiration du délai-congé. Le commissaire du travail est libre de permettre une réduction du temps de travail et des salaires pour l'ensemble du personnel ou seulement pour un certain nombre de travailleurs, de déterminer le nombre minimum d'heures de travail, nombre qui ne devra jamais être inférieur à 24 par semaine. A l'expiration du délai fixé par le commissaire du travail et qui est normalement de 4 semaines, comme nous le savons, l'employeur est à nouveau libre de congédier les travailleurs qui lui paraissent superflus. Si certains travailleurs continuent à être employés et avaient été touchés par la réduction provisoire du temps de travail, ils reviennent, à l'expiration du délai, à la situation antérieure. Les anciennes conditions de travail renaissent pour tous ceux qui n'ont pas été congédiés.

2) *Les Directives (Richtlinien) du commissaire du travail.*

« Lorsque les conditions de l'art. 32 se trouvent réalisées » nous dit l'art. 19.1,6 « le commissaire du travail doit établir des directives générales et des règlements collectifs, et en surveiller l'exécution. »

Quant à l'art. 32,1, il précise :

« Le commissaire du travail peut, après consultation d'un comité d'experts (Sachverständigenausschuss) fixer des directives (Richtlinien) pour le contenu des règlements d'entreprises et des contrats de travail individuels. »

Le chef d'entreprise a le droit de fixer unilatéralement les

conditions de travail dans le règlement d'entreprise ou dans les contrats de travail individuels. Mais le commissaire du travail peut lui faire certaines recommandations générales. Il demande par exemple aux chefs d'entreprise de son ressort de faire figurer certaines clauses dans les règlements d'atelier, d'accorder un certain nombre de jours de vacances à leur personnel, etc. Mais il convient tout de suite de faire remarquer que ces directives sont de simples recommandations, des invitations aux chefs d'entreprise tendant à leur faire prendre certaines décisions. Elles ne créent pas le droit, et les patrons ne sont nullement obligés de les suivre ou d'en tenir compte. S'ils jugent que la situation de leur entreprise ne leur permet pas de donner suite à la proposition du commissaire du travail, ils passent outre sans que la moindre sanction puisse les frapper. Le commissaire du travail ne peut pas non plus transformer ses directives en ordre, soit par un artifice de rédaction soit par des prescriptions ajoutées, ce qui aurait pour effet de soumettre les contrevenants à la juridiction du tribunal d'honneur et de les exposer aux sanctions de l'art. 22. Les lignes directrices sont et doivent rester de simples recommandations, et leur efficacité, dans ces conditions, est donc bien faible, bien que le législateur espère que l'autorité morale du représentant de l'état, même en l'absence complète de sanctions, suffira pour influencer favorablement les chefs d'entreprises et les faire agir selon les vœux du commissaire du travail. Ce n'est que lorsque le Treuhänder a la conviction absolue que ses directives ne suffisent pas pour protéger convenablement certains groupes de travailleurs qu'il peut recourir à un moyen bien plus puissant, mais possible seulement dans certains cas, à savoir l'établissement de règlements collectifs de travail.

3) *Les règlements collectifs de travail (Tarifordnungen).*

Nous avons constaté dans notre premier chapitre le développement considérable des conventions collectives au lendemain de la guerre et leur importance primordiale dans toute l'organisation économique et sociale de l'Allemagne weimarienne. La sup-

pression des syndicats et des associations patronales devait naturellement amener un bouleversement considérable dans la législation industrielle allemande. d'autant plus que le Front du Travail n'était nullement le successeur juridique des associations dissoutes. Nous savons déjà que les commissaires du travail provisoires de la loi de 1933 ont été chargés de conclure des conventions collectives « à la place » de ces organisations professionnelles. Il s'agissait assurément non d'un contrat, mais d'une décision unilatérale d'un organe de l'état. Mais d'une part cette situation juridique était forcément intenable à la longue, d'autant plus que les conventions collectives, si elles n'étaient pas déclarées d'obligation générale, n'obligeaient que des parties, désormais inexistantes en pratique, mais conservées par fiction. D'autre part, il était impossible de supprimer du jour au lendemain les conventions en cours ou proches de leur terme, sans mettre en danger toute l'économie allemande. Aussi a-t-il fallu nécessairement admettre des solutions de transition entre l'ancien et le nouveau droit.

Dans l'art. 72,1 de la loi du travail, il est stipulé que toutes les conventions collectives en vigueur au 1^{er} décembre 1933 ou entrées en vigueur après cette date continueront à produire leurs effets jusqu'au 30 avril 1934, même si leur terme était fixé à une date antérieure, à moins que le commissaire du travail ne les annule ou les modifie. Par une ordonnance du 28 mars 1934 (R.A. B.L., 1, p. 85), le ministre du Travail a décidé que ces conventions continueraient à subsister pendant une durée indéterminée en tant que règlements collectifs, sous réserve toujours de leur abrogation ou de leur modification par les commissaires du travail compétents. Dans les cas où ces conventions collectives, ainsi prolongées, n'avaient pas été antérieurement déclarées d'obligation générale, elles ne sont aujourd'hui encore valables que pour les parties. Mais comme du côté des travailleurs il était impossible de faire des distinctions entre anciens ouvriers syndiqués et isolés, on s'en est tenu au critérium de l'entreprise. Si l'entreprise était liée par la convention collective, tous les contrats qui y sont passés ou qui y ont été passés continuent à être régis par les dis-

positions de la convention prolongée (ordonnance du 20 mars 1934, complétée par celle du 20 octobre 1934. R.A.B.L. 1, p. 254). Les conventions collectives ainsi prolongées comme règlements collectifs sont interprétées d'après le nouveau droit, et non d'après les règles applicables aux conventions collectives. Il n'est dérogé à ce principe qu'en ce qui concerne l'art. 29, c'est-à-dire que la stipulation tendant à ce que les conditions de travail fixées dans la convention collective soient considérées comme des conditions maxima de travail reste valable, bien que d'après le nouveau droit elle serait nulle.

Ainsi, par ces mesures de transition, un bouleversement complet de l'organisation économique et sociale du Reich a été évité. Mais il faut insister sur le fait qu'il ne s'agit là que de mesures de transition appelées de par leur nature à disparaître dès que cela sera possible (Cf. circulaire du 28 mars 34, R.A.B.L., p. 86). Il doit donc être vérifié quelles sont les convention collectives qui peuvent être supprimées, quelles sont celles qui peuvent être remplacées par des directives, enfin celles qui peuvent subsister. Enfin de nouveaux règlements collectifs peuvent toujours être créés par les commissaires du travail, bien que le législateur souhaite, en vue d'éviter une uniformisation des conditions de travail, que de tels règlements restent l'exception et que des règlements d'entreprise, variant selon les besoins des entreprises individuelles, constituent le droit commun.

En effet, l'art. 32, 2, affirmant le caractère exceptionnel des règlements collectifs, s'exprime en ces termes.

« Lorsque pour la protection des travailleurs occupés dans un groupe d'entreprises dans la circonscription du commissaire du travail, la fixation de conditions minima de travail apparaît absolument nécessaire, le commissaire du travail pourra émettre par écrit un règlement collectif. » (Ist zum Schutze der Beschäftigten einer Gruppe von Betrieben innerhalb des dem Treuhänder zugewiesenen Bezirks die Festsetzung von Mindestbedingungen zur Regelung der Arbeitsverhältnisse zwingend geboten, so kann der

Treuhänder nach Beratung in einem Sachverständigenausschuss (art. 23, Abschnitt 3) eine Tarifordnung schriftlich erlassen.)

Qu'est-ce qu'un règlement collectif ? Hueck-Nipperdey (p. 303) le définissent ainsi :

« Le règlement collectif est la fixation écrite, émise et publiée par le commissaire du travail, après consultation d'un comité d'experts, de conditions minima pour la réglementation des rapports de travail pour un groupe d'entreprises. »

L'établissement d'un règlement collectif est un acte administratif, qui ne doit intervenir que lorsqu'il apparaît absolument nécessaire pour la protection de certains groupes de travailleurs. Alors que dans l'ancien Droit la réglementation collective des conditions de travail constituait la règle, elle est maintenant l'exception. Par contre, ce n'étaient que dans des cas exceptionnels qu'un fonctionnaire de l'état, en l'espèce le Schlichter ou même le ministre du Travail fixait lui-même les conditions de travail, ce soin étant laissé normalement aux parties intéressées, donc aux organisations syndicales, patronales et ouvrières. Aujourd'hui toute réglementation collective du travail émane de l'état. Le commissaire du travail établit souverainement le règlement collectif, et en fixe le contenu. Les tribunaux du travail n'ont jamais à examiner l'opportunité d'un règlement collectif. L'ordonnance tarifaire se présente aux juges comme une véritable loi qu'ils interpréteront d'après les règles applicables aux lois, donc d'après le système de la déclaration de volonté, consacrée au code civil allemand (art. 133 et 157). Les tribunaux du travail pourront seulement examiner si les conditions de validité du règlement collectif sont remplies, car en leur absence, la prétendue ordonnance tarifaire est inexistente ou nulle.

a) Conditions de validité du règlement collectif.

L'ordonnance tarifaire établie par le commissaire du travail, le commissaire extraordinaire du travail ou même par un délégué (Beauftragter) au nom du commissaire du travail, doit, pour être

valable, remplir un certain nombre de conditions de forme et de fond :

Forme :

a) Le règlement doit être écrit et signé par son auteur. Toute instruction ou explication orale du commissaire du travail relative au règlement collectif, pourra être prise en considération pour l'interprétation du règlement, mais ne fera jamais partie du règlement lui-même. Quant à la signature, elle doit être faite de la propre main du commissaire du travail ou du commissaire extraordinaire, sous peine de nullité. Un cachet ou fac-similé ne pourrait jamais être considéré comme suffisant.

b) Le règlement doit être publié par une insertion au R.A.B.L. Avant cette insertion au bulletin officiel du ministère du Travail, le règlement n'a encore aucune existence juridique, il peut être modifié ou annulé. L'insertion au R.A.B.L. est importante aussi pour la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance tarifaire. En effet, si cette dernière est muette sur ce point, elle entrera en vigueur un jour après l'insertion au R.A.B.L. Ajoutons qu'il est tenu au ministère du Travail un registre des conventions collectives (Tarifregister) ainsi qu'une collection des règlements collectifs (Tarifordnungsammlung) dont la consultation publique est entièrement libre.

Fond.

a) Le commissaire du travail devra avoir agi dans la limite de sa compétence territoriale. Un règlement collectif établi par un Treuhänder pour une circonscription qui n'est pas la sienne serait évidemment nul, une telle hypothèse étant d'ailleurs peu pratique. Par contre la loi permet que la compétence ratione loci soi légèrement (unwesentlich) dépassée, comme cela résulte nettement de l'art. 33,1 a contrario, stipulant que des commissaires extraordinaires devront être nommés dans les cas où la compétence territoriale d'un commissaire du travail sera dépassée « plus que légèrement ». Si l'on est en présence d'une ordonnance tarifaire établie par un commissaire extraordinaire, celui-ci devra éga-

lement avoir agi dans la limite de sa compétence, mais celle-ci est alors *ratione materiae* et non plus *ratione loci*.

b) Le règlement doit être établi après consultation d'un comité d'experts. On hésite à classer cette condition parmi les conditions de fond, car le comité d'experts doit bien délibérer, mais le commissaire du travail reste entièrement libre dans son pouvoir de décision. Il n'est nullement tenu de se ranger à l'avis des experts, bien qu'en fait il n'y manquera que rarement, en raison de la complexité des problèmes qui se poseront à lui. Il semble qu'un règlement collectif publié et mis en vigueur sans délibération préalable du comité d'experts soit nulle, d'une nullité absolue. (dans ce sens Hueck-Nipperdey, p. 313; opinion contraire chez Dersch, *op. cit.*, p. 207). Quant au rôle et à la composition du comité d'experts, nous les étudierons plus en détail dans un paragraphe spécial.

c) Le règlement collectif doit s'appliquer à un groupe d'entreprises, donc au moins à deux entreprises. Il faut évidemment qu'il s'agisse d'entreprises dans le sens de l'art. 4 de la loi du travail. Les conditions de travail des domestiques dans les ménages privés ne pourraient pas être réglés par une ordonnance tarifaire, puisque le ménage n'est pas une entreprise. Il est clair d'autre part qu'un règlement collectif qui ne s'appliquerait qu'à une seule entreprise ne serait rien d'autre qu'un règlement d'entreprise, règlement que le commissaire du travail ne peut établir lui-même que dans des cas exceptionnels.

B) *Contenu du règlement collectif.*

Le règlement collectif fixe les conditions minima de travail applicables aux contrats de travail régis par lui. La loi s'est gardée de fixer avec précision le contenu obligatoire ou facultatif des règlements collectifs. Ce contenu dépend essentiellement de la volonté du commissaire du travail. De façon générale, et sans vouloir entrer dans les détails, on peut dire que l'ordonnance tarifaire peut avoir le même contenu que la convention collective de l'ancien droit. Mais il convient alors de remarquer que l'ancienne dis-

inction entre le « normativer Teil » et le « Schuldrechtlicher Teil » (v. ch. 1er) cesse d'avoir sa raison d'être. La partie « schuldrechtlich » qui obligeait les parties à la convention collective à ne pas recourir à des moyens violents pendant la durée de la convention, à créer des organes d'arbitrage, etc., est nécessairement supprimée, en raison de la disparition des associations syndicales. Il ne subsiste donc plus que la partie où figurent les obligations des individus, et non des organisations professionnelles. En règle générale, tout ce qui peut figurer dans un contrat de travail individuel peut aussi figurer dans un règlement collectif. Ajoutons que le commissaire du travail devra mentionner dans le règlement collectif le « Leistungsprinzip », conformément à l'art. 22, 2ième alinéa, 2ième phrase qui renvoie à l'art. 29. Ceci veut dire qu'il ne pourra pas être stipulé, contrairement à ce qui se passait dans l'ancien droit, que les conditions de travail prévues dans le règlement collectif, constituent, en même temps que des conditions minima, des conditions maxima de travail. Il devra être laissé une marge pour permettre de récompenser les rendements meilleurs par des salaires meilleurs. Signalons enfin, pour terminer, que d'après l'art. 5 de l'AZ.O. et l'ordonnance du 26 juillet 1933, les dispositions du règlement collectif peuvent aller à l'encontre des prescriptions de la réglementation officielle du temps de travail pour certaines professions ou groupes de salariés. Le règlement collectif peut notamment autoriser un dépassement des 8 heures de travail journalières. Toutefois le nombre d'heures de travail normal ne pourra pas excéder 10 (Art. 13 A.Z.O.) L'effet d'une telle disposition est de faire naître à la charge des travailleurs visés l'obligation de travailler jusqu'à 10 heures par jour, de façon normale, si l'entrepreneur l'exige.

C) *Effets du règlement collectif.*

L'art. 32, 2 phrases 3 et 4 fixe les effets des conventions collectives de la manière suivante :

« Les prescriptions du règlement collectif sont juridiquement obligatoires comme conditions minima de travail pour les con-

trats de travail qui lui sont soumis. Toute disposition contraire (au règlement collectif) dans les règlements d'atelier est nulle. » ⁽⁴⁾.

(Die Bestimmungen der Tarifordnung sind für die von ihr erfassten Arbeitsverhältnisse als Mindestbedingungen rechtsverbindlich, Entgegenstehende Bestimmungen in Betriebsordnungen sind nichtig.)

Les effets du règlement collectif sur les contrats de travail auxquels il s'applique sont indentiques à ceux de la convention collective de l'ancien régime. Les clauses du règlement collectif s'appliquent automatiquement, comme conditions minima de travail, sans qu'aucune acceptation ou manifestation de volonté ne soit nécessaire de la part des intéressés. Toute disposition contraire au règlement collectif dans les règlements d'entreprises et, a fortiori, dans les contrats de travail individuels est nulle et sans effet. Elle est remplacée ipso facto par les clauses du règlement collectif. Bien entendu, les dispositions *meilleures* pour le travailleur peuvent toujours être convenues dans le contrat de travail ou fixées par le règlement d'entreprise, étant donné que le règlement collectif fixe seulement les conditions minima de travail. Pour l'appréciation de ce qui constitue une disposition « meilleure », il faut toujours se placer au point de vue du travailleur, car les prescriptions du règlement collectif sont, de par leur nature (cf. art. 32,2,1) établies dans l'intérêt des salariés. Au cas où des dispositions plus favorables sont jointes à des clauses moins bonnes pour le travailleur, il faudra apprécier leur caractère dans leur ensemble. En cas de doute, la clause du règlement d'entreprise ou du contrat de travail est nulle, puisque seules les clauses indubitablement meilleures pour le travailleur sont admises, ce qui ressort d'ailleurs de l'art. 32,2,1. Il est clair d'autre part que pour

⁽⁴⁾ La dernière phrase de cet alinéa stipule que « le commissaire du travail, dans la même mesure que les parties contractantes à la convention collective d'après l'Arbeitsgerichtsgesetz, peut exclure la juridiction des tribunaux du travail pour les litiges de droit civil (bürgerliche Rechtsstreitigkeiten) nés des relations de travail ou d'apprentissage. »

que le règlement collectif produise ainsi ses effets sur les contrats de travail individuels, il faut d'abord qu'il soit valable (v. plus haut), ensuite que le contrat individuel soit effectivement soumis au règlement collectif. Chaque ordonnance tarifaire doit indiquer elle-même les rapports de travail auxquels elle s'applique. Mais ceci n'est pas toujours fait de façon expresse. Il devra résulter des termes de l'ordonnance tarifaire que le contrat de travail en question est soumis à elle, et cela tout autant en ce qui concerne le *lieu* (ressort de compétence du commissaire du travail), l'*entreprise* (celle-ci doit être indubitablement soumise au règlement collectif) la *profession* (l'activité en question doit être visée par l'ordonnance), la *personne* (fort souvent des exceptions sont prévues pour certaines catégories de travailleurs, femmes, mutilés, etc.), enfin le *temps* (le travail doit être exécuté pendant la durée d'application du règlement collectif. Le règlement s'applique d'ailleurs immédiatement aux contrats en cours ou peut même avoir des effets rétroactifs). Si toutes ces conditions sont remplies, il se produira une certaine uniformisation des conditions de travail dans plusieurs entreprises désignées par le commissaire du travail. Pour éviter pourtant que les intérêts individuels des entreprises ne soient négligés, le législateur fait du règlement collectif un acte exceptionnel et autorise le commissaire du travail à exclure certains contrats de l'application des clauses de l'ordonnance tarifaire. Ceci est expressément stipulé dans la 14^{ième} ordonnance d'exécution de la loi du travail, en date du 15 octobre 1935 (R.G.B.L. 1, p. 1240). Cette limitation des effets du règlement collectif ne doit même pas figurer nécessairement dans le règlement lui-même, mais peut résulter de simples instructions écrites du commissaire du travail. « Le commissaire du travail peut, à l'intérieur de sa circonscription, exclure, par des instructions écrites, des entreprises individuelles ou des compartiment d'entreprise, ainsi que certains membres du personnel, de l'application de toutes ou certaines clauses du règlement collectif, si cela lui apparaît absolument nécessaire pour des raisons économiques ou sociales. »

B) *Sanction des contraventions aux actes du commissaire du Travail.*

Les décisions du commissaire du travail, représentant de l'état dans le monde du travail, doivent être respectées et exécutées, et des sanctions sont prévues contres ceux qui y contreviendraient. L'art. 36 de la loi du travail que nous retrouverons dans notre dernier chapitre, soumet à la juridiction et aux sanctions des tribunaux d'honneur les membres de l'entreprise qui, à la légère et de façon réitérée, adressent des requêtes ou des plaintes mal fondées au commissaire du travail ou qui « contreviennent obstinément » (*hartnäckig zuwiderhandeln*) aux instructions écrites des *Treuhänder*. C'est là une sanction exceptionnelle, prononcée par des tribunaux spéciaux, et dans des cas particuliers. La sanction ordinaire contre les contraventions aux actes du commissaire du travail est fixée par l'art. 22 qui punit de peines d'argent ou d'emprisonnement les atteintes graves aux décisions du commissaire du travail. Il importait de ne pas punir toutes les contraventions aux actes du commissaire du travail, étant donné le grand nombre de décisions prises par ce fonctionnaire. Si toute atteinte, même légère aux décisions du commissaire du travail était punie, il n'en résulterait qu'une multiplication bien inutile des procès, sans compter que l'activité des chefs d'entreprises et des membres du personnel, particulièrement du conseil de confiance, serait paralysée par la menace continuelle de sanctions. D'autre part, l'état ne peut tolérer qu'on ne tienne pas compte des décisions de son représentant et se trouve obligé d'intervenir chaque fois qu'il se trouve en présence d'une atteinte grave à ces décisions. L'art. 22 a su concilier ces deux points de vue et ne faire jouer les sanctions que dans des cas particulièrement graves. En voici le texte :

« Celui qui contrevient volontairement et de façon répétée aux instructions écrites et générales du commissaire du travail que ce dernier a édictées dans l'exercice de ses fonctions, est puni d'amende pécuniaire. Dans des cas particulièrement graves, cette

pénalité peut être remplacée ou complétée par une peine d'emprisonnement. La poursuite pénale n'a lieu qu'à la requête du commissaire du travail. »

(Wer schriftlichen allgemeinen Anordnungen des Treuhänders der Arbeit, die dieser in Erfüllung der ihm obliegenden Aufgaben erlässt, wiederholt vorsätzlich zuwiderhandelt, wird mit Geldstrafe bestraft; in besonders schweren Fällen kann an Stelle der Geldstrafe oder neben sie Gefängnisstrafe treten. Die Strafverfolgung tritt nur auf Antrag des Treuhänders der Arbeit ein.) Pour que les sanctions de l'art. 20 puissent être prononcées, il faut donc que plusieurs conditions soient remplies: Les instructions du commissaire doivent être écrites et générales, l'atteinte à ces instructions doit être volontaire et répétée, le commissaire du travail doit avoir saisi le tribunal compétent, en l'espèce le Tribunal Cantonal (Amtsgericht) de cette atteinte.

a) *Instructions écrites et générales.*

La contravention à de simples instructions orales du commissaire du travail ne saurait jamais être punie, étant donné que le commissaire du travail rédige par écrit toutes ses décisions représentant un certain degré de gravité. Quant au terme « général » (allgemein), une controverse s'est élevée à son sujet dans la doctrine allemande. D'après la première opinion, il faudrait considérer comme générales des prescriptions qui ne concerneraient qu'une seule entreprise, mais plusieurs contrats de travail. Ce serait par exemple le cas d'un règlement d'entreprise établi par le Treuhänder lui-même. Mais la majorité de la doctrine ⁽⁵⁾ considère à juste titre que si l'on admettait une telle façon de voir, toutes les décisions du Treuhänder présenteraient ce caractère de généralité, étant donné que le commissaire du travail n'a pas à surveiller le contrat de travail isolé, mais seulement les entreprises, donc un ensemble de contrats de travail. Ne doivent donc être considérées comme des prescriptions générales que celles qui touchent plusieurs entreprises à la fois.

(5) Cf. Mansfeld-Pohl, p. 285 ; Hueck-Nipperdey, p. 227.

Ajoutons que les directives du commissaire du travail (Richtlinien), ne peuvent donner en aucun cas lieu aux sanctions de l'art. 22, car elles ne sont pas des ordres (Anordnungen), mais de simples recommandations dépourvues de tout caractère obligatoire.

b) *Atteinte consciente et répétée.*

Une seule atteinte à une décision du commissaire du travail ne pourrait jamais suffire à faire jouer les sanctions de l'art. 22. L'atteinte doit être répétée. On entend par là plusieurs contraventions à la même décision du commissaire du travail. Il ne suffirait pas que la même personne se soit rendue coupable de plusieurs contraventions à diverses instructions écrites et générales du commissaire du travail. Par contre, un règlement collectif doit être considéré comme un tout, et il n'est pas nécessaire qu'une clause particulière n'ait pas été observée à plusieurs reprises, pourvu qu'il y ait plusieurs atteintes au règlement collectif en question. Par contre si l'inculpé prouve qu'il ne s'est pas rendu compte qu'il portait atteinte aux instructions du commissaire du travail, il ne pourra être frappé des peines prévues, puisque la loi exige que l'atteinte ait été faite en pleine connaissance de cause. (vorsätzlich).

c) *La requête du commissaire du travail.*

Les atteintes aux décisions du commissaire du travail ne peuvent être poursuivies d'office. Le commissaire du travail doit lui-même saisir le tribunal cantonal du délit. Comme toujours, le Treuhänder est soumis aux ordres du gouvernement du Reich qui peut lui ordonner dans les cas particuliers, soit de poursuivre, soit de renoncer à la poursuite.

L'action doit être intentée dans un délai de trois mois à partir du jour où le commissaire du travail a eu connaissance de l'infraction. L'action se prescrit en trois ans. Certains auteurs (Mansfeld-Pohl, p. 288, Dersch, art. 22 remarque 6) admettent, à titre exceptionnel, pour les cas particulièrement graves, la prescription de 5 ans.

Conformément à l'art. 27 S.T.G.B., qui s'occupe de ce genre de délits (Antragsdelikte), l'amende varie entre 3 Mk et 10.000 Mk (pour les cas très graves, elle peut s'élever exceptionnellement à 100.000 Mk, conformément à l'art. 27a du S.T.G.B.) et la peine de prison entre 1 jour et 5 ans (art. 16,1 S.T.G.B.). Le commissaire du travail devra exposer les raisons pour lesquelles il requiert telle peine, particulièrement celle d'emprisonnement, la loi n'ayant pas déterminé avec précision ce qu'elle appellerait les cas « particulièrement graves » et ayant laissé cette question à la libre appréciation des juges. Signalons pour terminer que la poursuite devant le tribunal cantonal et sur la base de l'art. 22 de la loi du travail, n'empêche pas une poursuite parallèle, pour le même fait, devant le Tribunal d'Honneur (art. 22, in fine).

C) *Le conseil consultatif d'experts et le comité d'experts auprès du commissaire du travail (Sachverständigenbeirat und Sachverständigenausschuss).*

Dans l'ancien droit, les commissions d'arbitrage, auxquelles revenaient en partie les attributions actuelles des commissaires du travail, étaient dominés par l'idée d'auto-administration des intéressés dans la vie sociale. Les chambres d'arbitrage et les chambres d'arbitre (cf. Chap. 1) étaient composées paritairement, avec des présidents impartiaux. Les décisions étaient prises à la majorité, après vote. Le national-socialisme par contre exige, conformément au Fuehrerprinzip, que les décisions soient prises par un seul homme qui en assumera aussi la pleine responsabilité. En l'espèce, le commissaire du travail prendra lui-même et sous sa seule responsabilité, toutes les décisions nécessaires, dans la limite de ses pouvoirs. Ceci n'exclut naturellement pas qu'en raison de la grande étendue de ses attributions, le commissaire soit secondé et éclairé dans l'exécution de ses fonctions par des conseillers compétents. Ces comités et conseils n'auront eux-mêmes à prendre aucune décision, leur mission consiste uniquement à mettre le commissaire du travail, dans chaque cas particulier, en mesure de juger en connaissance de cause, et c'est tout.

Quelque réduit qu'apparaisse ce rôle, on ne saurait pourtant en surestimer l'importance. Le commissaire du travail, en effet, bien qu'il ne soit nullement tenu de se ranger à l'avis de ses conseillers, ne manquera pourtant pas de le faire dans la plupart des cas, puisqu'il lui est pratiquement impossible d'étudier à fond chaque affaire qui lui est soumise.

Aussi convient-il d'étudier un peu plus en détail la formation et le rôle de ces conseils d'experts qui ont en fait une influence déterminante sur les décisions du commissaire du travail.

La loi a prévu deux assemblées destinées à collaborer avec le commissaire du travail. La première, le conseil consultatif d'experts (Sachverständigenbeirat) est un organe permanent, tandis que la seconde, le comité d'experts (Sachverständigenausschuss) ne se réunit que dans certains cas, sur convocation du commissaire du travail. C'est l'art. 23 de la loi du travail qui s'occupe de ces commissions.

« (1) Les commissaires du travail nomment un conseil consultatif d'experts, issu des diverses branches de l'économie, pour en être conseillés dans les questions générales ou de principe qui se posent dans l'exécution de leur mission. Les experts doivent être choisis pour les 3/4 sur des listes établies par le Front du Travail Allemand. Celui-ci présente un nombre supérieur de membres des conseils de confiance des entreprises sises dans le ressort du commissaire de travail et aptes à cet emploi, en tenant compte des divers groupes professionnels et des diverses branches économiques. La liste devra comprendre un nombre à peu près égal de chefs d'entreprise et d'hommes de confiance. Un quart des experts requis peut être nommé par le commissaire du travail parmi d'autres personnalités capables, de leur circonscription.

(2) Dans la mesure où les lois du gouvernement du Reich ont réalisé une organisation corporative de l'économie, le Front du Travail doit proposer les experts en accord avec ces corporations.

(3) Les commissaires du travail peuvent en outre constituer.

pour les cas particuliers, un comité d'experts chargé de les seconder de leurs conseils. » ⁽⁶⁾.

1) *Conseils permanent d'experts.*

L'art. 23 oblige chaque commissaire du travail à nommer un conseil consultatif d'experts. Le commissaire du travail est absolument libre dans le choix du quart des membres de ce conseil. Les personnalités dont parle la loi ne doivent même pas nécessairement être employeurs ou ouvriers. Par contre, en ce qui concerne le choix du reste des conseillers, soit 3/4, le commissaire du travail est lié par les listes proposées par le Front du Travail Allemand. La deuxième ordonnance d'exécution à la loi du travail, en date du 10 Mars 1934, art. 17, règle en détail la question de la composition de la liste, et du nombre des experts à choisir. Selon elle, le commissaire du travail commence par dresser lui-même une liste des branches économiques, selon leur importance dans son district, et dont il compte choisir des représentants pour former le conseil permanent d'experts. Il devra tenir compte des professions pour lesquelles existe déjà une organisation corporative (par ex. Reichsnährstand, corporation de l'alimentation). Il pourra réunir plusieurs professions ou branches économiques en une

⁽⁶⁾ Texte allemand :

(1) Die Treuhänder der Arbeit berufen zu ihrer Beratung in allgemeinen oder grundsätzlichen Fragen ihres Aufgabengebietes einen Sachverständigenbeirat aus den verschiedenen Wirtschaftszweigen ihres Gebietes. Die Sachverständigen sollen zu drei Vierteln aus Vorschlagslisten der Deutschen Arbeitsfront entnommen werden, die in erster Linie geeignete Angehörige der Vertrauensräte der Betriebe des Treuhändersezirks unter Berücksichtigung der verschiedenen Berufsgruppen und Wirtschaftsweige in grösserer Zahl in Vorschlag zu bringen hat. Führer der Betriebe und Vertrauensmänner sind in etwa gleicher Zahl in die Liste aufzunehmen. Ein Treuhänder aus sonst geeigneten Persönlichkeiten ihres Bezirks berufen.

(2) Soweit durch Gesetze der Reichsregierung eine ständische Gliederung der Wirtschaft durchgeführt ist, hat die Deutsche Arbeitsfront die von ihr zu be nennenden Sachverständigen im Einvernehmen mit des Ständen Vorschlagen.

(3) Die Treuhänder der Arbeit können ferner zu ihrer Beratung im Einzelfalle einen Sachverständigenausschuss berufen.

seule. Cette liste est envoyée au Front du Travail. Pour chaque branche économique désignée par le commissaire du travail, le Front du Travail proposera au moins 5 chefs d'entreprises et 5 travailleurs, de préférence des hommes de confiance. Au cas où pour une branche professionnelle désignée par le commissaire du travail, il existe une organisation corporative, le Front du Travail proposera les experts en accord avec cette organisation. En cas de conflit, le ministre du Travail décide lui-même. La liste des experts ainsi rédigée est transmise au commissaire du travail. Celui-ci devra nommer comme experts à la fois des chefs d'entreprises et des travailleurs. Toutefois la loi n'exige pas qu'une parité absolue soit établie. Le conseil d'experts ne prend en effet aucune décision, la loi veut avant tout qu'il renseigne le mieux possible le commissaire du travail, et non que les divers intérêts soient représentés exactement de la même façon. Le nombre des experts choisis par le commissaire du travail ne doit pas dépasser 16. Toute corporation édictée par une loi devra être représentée par au moins un conseiller au sein du conseil permanent d'experts. Les personnalités choisies sont nommées pour un an, mais peuvent être révoquées ou peuvent démissionner à tout moment. De même le commissaire du travail peut remplacer à tout moment tel expert choisi par un autre, figurant lui aussi sur la liste du Front du Travail.

La loi du travail n'a pas fixé dans ses détails la mission des conseils d'experts. Elle se borne à déclarer qu'il devra seconder le commissaire du travail de ses conseils pour toutes les questions générales ou de principes (*allgemeine oder grundsätzliche Fragen*). C'est au commissaire du travail de déterminer quelles sont ces questions et de se servir le mieux possible de l'instrument que la loi met à sa disposition.

Mais à côté de ce rôle strict attribué au conseil permanent d'experts, il est certain que cet organe doit remplir encore d'autres fonctions. Les experts représentent les diverses branches économiques du district et sont à même d'informer le commissaire du travail de la situation économique générale, tout en lui expri-

mant les vœux des diverses professions. Nul doute que les conseils permanents d'experts soient appelés, grâce à leur composition originale et à leur autorité, à devenir l'organe essentiel de l'organisation corporative à venir, si cette dernière toutefois sera un jour véritablement réalisée. En attendant cette évolution, le conseil permanent d'experts n'en reste pas moins un organe dont il ne faut pas méconnaître l'importance en dépit du rôle quelque peu effacé que la loi semble lui attribuer. Le ministre du travail a d'ailleurs insisté sur ce point dans un commentaire officiel de la deuxième ordonnance d'exécution, daté du 12 mars 1934 :

« Le conseil consultatif d'experts se compose de personnes venues des branches les plus diverses de l'activité économique et représente ainsi l'économie générale de la circonscription du commissaire du travail... C'est pourquoi il faut exiger des membres de ce conseil que toutes les questions sociales et économiques qui se posent dans le district en question, leur soient connues et familières. Aussi c'est du conseil consultatif d'experts que naîtront les propositions et les projets touchant aux problèmes généraux de la vie économique de la circonscription du commissaire du travail. D'une part, le conseil permanent d'experts est en quelque sorte le moyen d'expression par lequel les diverses branches de la vie économique peuvent faire valoir les vœux qu'ils présenteront au commissaire du travail. D'autre part, le conseil d'experts est aussi appelé, parce qu'il représente l'économie de tout le district, à donner à tout moment au commissaire du travail un reflet exact de l'évolution économique dans son district et à le seconder de ses conseils dans toutes les questions fondamentales de la politique sociale. Le commissaire du travail possède en ce conseil un instrument qui lui permet de s'informer de tout ce qui touche à la vie sociale et économique dans les diverses branches professionnelles. C'est grâce à lui que le commissaire du travail reste toujours en contact étroit et vivant avec l'économie de sa circonscription. » Renseigné par le conseil permanent d'experts, le commissaire du travail pourra à son tour tenir le gouvernement du

Reich au courant de l'évolution économique et sociale dans son district, comme l'art. 19, 8 lui en fait d'ailleurs le devoir.

2) *Le comité d'experts.*

A la différence du conseil consultatif d'experts que nous venons d'étudier, le comité d'experts n'est pas un organe permanent. Il est convoqué par le commissaire du travail quand celui-ci le juge opportun. Pourtant la loi l'oblige à réunir ce comité dans deux hypothèses: Avant la fixation de directives pour le contenu des contrats de travail ou des règlements d'entreprise, et avant l'établissement d'un règlement collectif. Ainsi le comité d'experts sera essentiellement une commission de techniciens dont la composition variera selon la décision à prendre par le commissaire du travail. Le Treuhänder choisit librement les experts, parmi les personnes les plus compétentes en la matière. Il doit choisir un nombre égal d'employeurs et de salariés. Du côté des travailleurs, les experts devront être uniquement des employés lorsque l'affaire intéresse exclusivement les employés, et uniquement des ouvriers dans l'hypothèse inverse. Le nombre des experts est fixé à un maximum de 8. Le Front du Travail ne propose pas de liste. Les experts devront être choisis exclusivement dans la branche économique intéressée, ou tout au plus dans une branche voisine. Si l'affaire intéresse une corporation existante, le commissaire du travail devra nommer les experts après entente avec la corporation.

Le rôle de ce comité d'experts consiste essentiellement, comme celui des conseils consultatifs d'experts, à renseigner le commissaire du travail. Lui-même n'a aucune décision à prendre. En fait, sa tâche essentielle sera de préparer les projets de règlement collectifs et de les soumettre à la signature du commissaire du travail.

Le législateur a cherché à éviter de retomber dans les prétendues erreurs de l'ancien régime; il n'a pas confiance dans le libre jeu des intérêts opposés, il ne veut plus de représentation ouvrière

(7) Reproduit dans Hueck-Nipperdey, p. 561 ss.

et patronale. Les conseils et les comités d'experts ne sont plus que des organes consultatifs, la décision étant uniquement l'affaire du commissaire du travail lui-même. De plus, bien que la composition de ces commissions soit en principe paritaire, les experts individuels n'ont jamais la mission de défendre des intérêts particuliers, ceux des ouvriers ou ceux des employeurs. Au contraire, ils doivent donner la garantie de leur impartialité. Dans ce but, ils prêtent obligatoirement le serment solennel, avant d'entrer en fonction, de ne servir, dans l'exercice de leur fonction, que le bien commun en faisant abstraction de tout intérêt particulier, (art. 24). Il y a là une contradiction, très explicable d'ailleurs, si l'on connaît les idées nationales-socialistes en la matière, à créer des organes en principe paritaires et dont les membres n'ont pas le droit de défendre des intérêts individuels, ouvriers ou patronaux: Gemeinnutz geht vor Eigennutz.

Nous en avons ainsi terminé avec l'étude du commissaire du travail et des commissions d'experts qui le secondent. Nous voudrions encore une fois insister en guise de conclusion, sur le rôle très important du commissaire du travail dans la vie économique et sociale de son district. Mais n'oublions pas que chaque fois que l'on dit commissaire du travail, on dit état. L'intervention du commissaire du travail dans les entreprises individuelles est l'intervention de l'état. Il n'est pas un seul moment de la vie de l'entreprise qui ne soit soumis au contrôle du commissaire du travail, donc de l'état. Le Treuhänder peut prendre lui-même des décisions à l'intérieur de l'entreprise, nommer et révoquer les hommes de confiance, établir un règlement d'atelier, empêcher les congédiements collectifs, fixer des conditions de travail valables pour un grand nombre d'entreprises par un règlement collectif, poursuivre les patrons comme les ouvriers devant les tribunaux cantonaux sur la base de l'art. 20, ou même devant les tribunaux d'honneur, conformément à l'art. 36. Mais toutes ses interventions ne doivent se produire que dans des circonstances exceptionnelles, elles sont subordonnées à certaines conditions. Le législateur a

cherché à concilier le principe de l'autorité absolue du chef d'entreprise dans son entreprise, avec la nécessité de garantir les prérogatives de l'état totalitaire dans la vie nationale. L'initiative individuelle doit être respectée et encouragée, l'intérêt de l'entreprise doit être mis au-dessus de tout autre. L'état ne doit pas « socialiser » les entreprises à outrance, prendre lui-même en main l'économie toute entière du pays. Il doit seulement indiquer le sens dans lequel elle devra être dirigée et s'assurer, par un contrôle permanent, que sa volonté est respectée par les intéressés, surtout par les entrepreneurs. Aussi l'intervention du commissaire du travail est-elle seulement indirecte, en principe, et son activité aussi discrète que possible, bien que décisive dans un grand nombre de cas. Chaque chef se trouve effectivement placé dans la situation que réclame l'application du Fuehrerprinzip hitlérien, autorité absolue vers en bas, c'est-à-dire vis-à-vis de son personnel, mais responsabilité vers en haut, c'est-à-dire envers le commissaire du travail, donc envers l'état.

CHAPITRE VIII

L'HONNEUR SOCIAL

A) *Notion d'honneur social.*

L'avènement du national-socialisme et le triomphe de ses idées doit marquer la fin de la haine qui opposait naguère les classes sociales. Dans le nouveau Reich il ne doit plus y avoir de classes ennemies, mais des collaborateurs égaux, travaillant chacun à la place qui lui est assignée dans l'immense armée des travailleurs allemands. Si le hasard a placé les uns à des postes plus enviables que d'autres, s'il subsiste des inégalités et des différences selon la richesse, la naissance, le talent, etc., elles doivent être aplanies par le sentiment que chacun doit faire sien, de contribuer de son mieux et de toutes ses forces à la grandeur du peuple allemand. Le national-socialisme ne veut pas faire de différence qualitative entre les divers genres de travail qu'exécutent les individus, il ne veut voir que l'esprit dans lequel ce travail est exécuté. Chaque citoyen qui fait son devoir d'allemand doit être respecté et estimé à l'égal de tous les autres. Les patrons ne doivent pas considérer les ouvriers comme des hommes de second rang, vendant leur force de travail contre une certaine somme d'argent. Les ouvriers ne doivent pas considérer le patron comme un exploiteur chargé de les frustrer des fruits de leur labeur. C'est au contraire à dessein que la loi du travail met toujours en avant les personnalités du chef d'entreprise et des travailleurs et exige d'eux une mentalité particulière en leur demandant de reléguer au second plan les questions simplement pécuniaires. Si la communauté d'entreprise n'est pas un vain mot, chaque membre de cette com-

munauté devra respecter et estimer tous ceux qui avec lui accomplissent un travail commun. Les contrats et les lois sont sans doute choses respectables, mais n'ont de sens que par leurs sujets et par l'esprit qui anime ces derniers. S'ils n'agissent pas loyalement en hommes d'honneur, les contrats et les lois ne sont que des amas de paragraphes et d'articles vides de sens. Aussi la notion d'honneur social forme-t-elle le centre de gravité de la nouvelle loi, et ce n'est pas par hasard que le Dr. Ley a défini cette dernière par la formule: Durchbruch der sozialen Ehren. « La notion d'honneur social, affirmée dans la quatrième partie de la loi (art. 35 à 55) » nous affirme-t-il, « est au centre de la pensée nationale-socialiste. Elle donne à chacun la conscience heureuse de collaborer, comme membre égal aux autres, à la reconstruction nationale. Elle fait tomber toutes les barrières que l'appréciation des valeurs d'après l'argent et la fortune avait dressées au sein du peuple allemand. En même temps, elle met au premier plan la loyauté intérieure (die inner Anständigkeit) qui constitue le fond de l'âme et de la puissance vitale du national-socialisme. La notion d'honneur est à la base de la loi du travail qui amènera le retour définitif du travailleur allemand à sa patrie, la réalisation définitive de la communauté nationale et la solidarité indissoluble de tous les allemands en un peuple uni. »

Nous voici donc encore une fois en présence d'une de ces notions vagues et de contenu purement moral, dont la législateur du IIIème Reich est si prodigue. On chercherait en vain dans la loi du travail une définition exacte de ce qui doit être considéré comme honneur social. Tout au plus, trouve-t-on dans l'art. 35, que nous avons déjà cité, une sorte d'explication, de commentaire de cette notion. Que faut-il faire pour agir conformément à l'honneur social? Cet article nous répond ainsi:

« Chaque membre d'une communauté d'entreprise assume la responsabilité pour l'exécution consciencieuse des devoirs qui lui incombent, d'après sa situation dans cette communauté. Il doit par sa conduite se montrer digne de l'estime que lui confère cette situation. En particulier, il doit consacrer toutes ses forces au

service de l'entreprise et, toujours conscient de sa responsabilité, se soumettre au bien commun. »

Un tel article pourrait tout aussi bien, sinon mieux figurer dans un petit précis de morale pratique que dans un document de législation industrielle. Nous n'allons pas nous aventurer dans la psychologie pure pour déterminer quelles doivent être l'attitude et la mentalité du patron et des ouvriers s'ils veulent agir conformément à l'honneur social. En réalité, cette notion ne doit nous intéresser que par ses côtés négatifs. Quand commet-on une infraction à l'honneur social? Quelles sont les sanctions prévues? Quels tribunaux sont compétents en cette matière? Heureusement, pour toutes ces questions le législateur allemand est beaucoup plus précis que dans sa définition générale de l'honneur social. Il a limitativement énuméré les actes constituant une atteinte à l'honneur social, établi une échelle des peines à appliquer, créé des tribunaux spéciaux, les tribunaux d'honneur social, et fixé une procédure originale pour la poursuite des atteintes à cet honneur. Ce sont tous ces points que nous allons examiner maintenant un peu plus en détail.

B) Les infractions à l'honneur social.

Après nous avoir expliqué par l'art. 35 ce qu'il entendait de façon générale par honneur social, le législateur allemand fixe limitativement dans l'art. 36 les atteintes à cet honneur qui pourront donner lieu à une poursuite devant les tribunaux chargés de les sanctionner. A ce sujet, il convient de faire une remarque préliminaire: Ce n'est pas objectivement l'acte fautif qui doit être puni; c'est au contraire subjectivement la mentalité fautive. En réalité, l'honneur social ne diffère guère de l'honneur tout court, et ne saurait pas se confondre non plus avec l'honneur professionnel. On parle d'honneur social quand l'acte contraire à l'honneur a été commis à l'occasion du travail, par un membre quelconque de la communauté d'entreprise ou par l'entrepreneur lui-même. Les tribunaux ne pourront donner suite à aucune plain-

te s'il n'apparaît pas que le coupable soit indigne du respect et dénué d'honneur.

Passons maintenant en revue les divers faits considérés comme atteinte grossière (gröbliche Verletzung) à l'honneur social. Enumérés dans l'art. 36, 1, phrase 1 à 4, ils concernent tantôt les dirigeants de l'entreprise, tantôt les membres du personnel, en particulier les hommes de confiance.

1) *Les dirigeants de l'entreprise.*

D'après l'art. 36, 1, 1, on se trouve en présence d'une atteinte grave à l'honneur social lorsque « un entrepreneur, un chef d'entreprise ou d'autres personnalités dirigeantes, mettant à profit leur pouvoir de fait dans l'entreprise, abusent de façon malveillante de la force de travail des membres du personnel ou froissent leur honneur (Wenn Unternehmer, Fuehrer des Betriebes oder sonstige Aufsichtspersonen unter Missbrauch ihrer Machtstellung im Betriebe böswillig die Arbeitskraft der Angehörigen der Gefolgschaft ausnutzen oder ihre Ehre krängen). »

Cet article s'applique à tous ceux qui ont un quelconque pouvoir de décision dans l'entreprise, donc non seulement à l'entrepreneur et au chef d'entreprise eux-mêmes, mais aussi à tout le personnel dirigeant. Il n'est pas nécessaire que l'entrepreneur dirige lui-même son entreprise pour tomber sous le coup de la juridiction d'honneur. Et en effet, on conçoit fort bien que malgré son absence, il abuse de la force de travail de son personnel ou blesse l'honneur des travailleurs de l'entreprise, soit en donnant des directives dans ce sens à son représentant, soit en s'adressant directement à tel membre de la communauté. Quant au chef d'entreprise, sa situation est controversée. Nous avons déjà rencontré dans notre chapitre IV l'ardente polémique sur la nature de ses pouvoirs. Les auteurs qui voient en lui un simple mandataire en concluent évidemment que sa responsabilité s'efface chaque fois qu'il a agi d'après les instructions de l'entrepreneur. Les autres voient en lui un véritable chef, avec des pouvoirs propres, donc responsable toujours. Il est certain que les tribunaux seraient dis-

posés à accorder au chef d'entreprise des excuses assez larges dans le cas qui nous occupe, sans toutefois supprimer entièrement sa responsabilité. Malheureusement, à notre connaissance du moins, l'espèce ne s'est pas encore présentée devant les juges.

Quelles que soient les personnes contre lesquelles s'applique l'art. 36, 1, 1, il est nécessaire qu'elles aient agi dans une intention malveillante (Böswilligkeit) et en abusant de leur pouvoir de fait dans l'entreprise (unter Missbrauch ihrer Machtstellung im Betriebe). Ce sont là des questions que les tribunaux apprécieront librement.

Parmi les cas qui ont donné lieu à des condamnations sur la base de l'art. 36, 1, 1, citons à titre d'exemple :

— Le fait d'avoir mis à la disposition du personnel un logement ou une nourriture indignes, si la pension avait été assurée par contrat (R.E.G. 4/33).

— Le fait d'avoir payé des salaires en-dessous des tarifs ou d'avoir exigé du personnel des heures de travail supplémentaires pour des fins purement égoïstes. (E.G. Südwestdeutschland du 20 nov. 1934, avec note Joerges, reproduite dans Arbr. u. Volkstum 1935, p. 55ss.)

— Le fait d'injurier le personnel, particulièrement les femmes. (E.G. Pommern, 15 septembre 34 (1/34), ou d'exercer des voies de fait contre un travailleur (Président de l'E.G. Mitteldeutschland, du 8-10-34, 3/34).

2) *Les membres du personnel de l'entreprise.*

On se trouve encore en présence d'une atteinte grossière à l'honneur social, nous dit l'art. 36, 1, 2, lorsque « des membres du personnel mettent en péril la paix du travail dans l'entreprise, en provoquant une agitation malveillante dans le personnel, en particulier lorsqu'en qualité d'hommes de confiance ils se permettent consciemment des interventions défendues dans la direction de l'entreprise ou troublent de mauvaise foi et de façon réitérée l'esprit de communauté dans la communauté d'entreprise. (Wenn Angehörige der Gefolgschaft den Arbeitsfrieden im Betriebe durch

böswillige Verhetzung der Gefolgschaft gefährden, sich insbesondere als Vertrauensmänner bewusst unzulässige Eingriffe in die Betriebsführung anmassen oder den Gemeinschaftsgeist innerhalb der Betriebsgemeinschaft fortgesetzt böswillig stören.)

On retrouve partout le même souci du législateur d'éviter à tout prix le recours à la grève et au conflit violent en matière de travail. Il stigmatise ici encore la mentalité marxiste et révolutionnaire, l'esprit de lutte des classes, en déclarant qu'il considère une telle attitude non seulement contraire aux lois, mais aussi à l'honneur. Il est curieux de remarquer que jusqu'en septembre 1935, aucune condamnation sur la base de cet article n'a encore été publiée. Sans doute le congédiement sans délai, sans compter les peines correctionnelles qui pourront être appliquées par les tribunaux ordinaires, suffiront amplement à sanctionner et surtout à étouffer dès sa naissance toute velléité révolutionnaire.

3) *Tous les membres de la communauté d'entreprise.*

L'art. 36, 1, 3, s'applique à tous les membres de la communauté d'entreprise, donc à l'ensemble du personnel et au chef d'entreprise. Il y a atteinte grave à l'honneur social lorsque « des membres de la communauté d'entreprise adressent, à la légère et de façon répétée des réclamations ou des requêtes non fondées au commissaire du travail ou bien contreviennent obstinément à ces prescriptions écrites ». (Wenn Angehörige der Betriebsgemeinschaft wiederholt leichtfertig unbegründete Beschwerden oder Anträge an den Treuhänder der Arbeit richten oder seinen schriftlichen Anordnungen hartnäckig zuwiderhandeln).

La simple lecture du texte fait ressortir le grand nombre de conditions exigées pour que les sanctions du tribunal d'honneur puissent jouer. En fait, la première partie de cette phrase s'applique presque exclusivement au personnel, en particulier aux hommes de confiance. On veut éviter un afflux trop considérable de dénonciations souvent mesquines ou peu intéressantes. Notons que pour que leurs auteurs soient poursuivis, leurs allégations auront dû être injustifiées et, en outre, répétées. C'est dire que de

tels procès sont rares, d'autant plus que le congédiement sans délai suffira sans doute à sanctionner cette attitude déloyale, sans compter l'action pénale ordinaire en diffamation.

Quant à la contravention obstinée aux instructions écrites du commissaire du travail, c'est un cas qui en pratique n'intéresse guère que les chefs d'entreprise. Il est à noter qu'il doit s'agir d'ordres écrits, ce qui exclut les simples directives (Richtlinien) du commissaire du travail, en même temps que les avertissements et les ordres verbaux. Dans tous les cas, une telle atteinte à l'autorité du commissaire du travail et à l'honneur social doit avoir été opiniâtre et répétée. Le président du tribunal d'honneur du Sud-Ouest de l'Allemagne, a décidé ainsi que le refus obstiné d'établir un règlement d'atelier, constituant une atteinte grave à l'honneur social. (Jugement du 18 mars 1935, cité dans *Arbr. u. Volkstum* 1935, p. 205 ss.).

4) *Les hommes de confiance.*

L'art. 36, 1, 4, signale un dernier cas d'atteinte grave à l'honneur social. Il se produit lorsque « des membres du conseil de confiance publient, sans autorisation, des renseignements confidentiels, des secrets d'entreprises ou d'affaires, dont ils ont eu connaissance dans l'exercice de leurs fonctions et qui sont réputés comme tels. » (Wenn Mitglieder des Vertrauensrates vertrauliche Angaben, Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, die ihnen bei Erfüllung ihrer Aufgaben bekannt geworden und als solche bezeichnet worden sind, unbefugt offenbaren).

Pour que cet article puisse s'appliquer, le chef d'entreprise aura dû expressément avertir le conseil de confiance que les renseignements qu'il lui fournissaient étaient strictement confidentiels. C'est d'ailleurs là une hypothèse qui n'offre aucun intérêt particulier. Le législateur a voulu que le chef d'entreprise puisse en toute liberté, s'il le désirait, éclairer les membres de l'organe de la communauté d'entreprise sur la situation véritable de cette dernière, sans avoir à craindre des indiscretions. Il n'est pas étonnant que la loi considère comme une atteinte grave à l'honneur

social la publication de renseignements confidentiels, publication qui constitue un véritable abus de confiance.

L'énumération de l'art. 36 est limitative. Seules les infractions qui peuvent être rangées dans l'une des catégories indiquées peuvent être punies par les juges des tribunaux d'honneur. Aussi n'est-il pas étonnant que certains auteurs, ⁽¹⁾ particulièrement Hueber, aient protesté contre cette conception trop étroite en déclarant que la notion d'honneur social devait être interprétée de façon bien plus large, que c'était la mutiler que de la restreindre aux quatre cas spéciaux de l'art. 36. Toute atteinte grave, quelle qu'elle soit, devrait être punie. Et, en fait, n'arrive-t-on pas à ce résultat bizarre que le chef d'entreprise qui empêche le conseil de confiance de se réunir ou sabote son travail, celui qui se moque des avertissements oraux du commissaire du travail, etc. ne peut pas être poursuivi devant les tribunaux d'honneur, car son attitude n'est pas considérée comme atteinte grave à l'honneur social. A ceci la majorité de la doctrine objecte que l'on en est encore qu'aux débuts, à la période des expériences, et qu'il convient de ne pas émousser l'arme nouvelle par un usage trop fréquent. D'ailleurs dans la vie quotidienne du travail, les petites atteintes à l'honneur, réprimandes trop brusques, gifles à des apprentis, etc. sont trop fréquentes et pas assez graves pour être punies par l'imposant tribunal d'honneur. La création de la juridiction d'honneur n'est qu'une tentative », écrivent Mansfeld-Pohl, p. 385, « et seuls les temps à venir pourront nous apprendre si une extension des cas d'infractions est désirable. » Le tribunal d'honneur, d'après les idées nationales-socialistes, est en effet plus qu'une cour chargée d'édicter certaines sanctions pour des délits que les tribunaux ordinaires, dans la plupart des cas, pourrait suffisamment punir. Il est aussi et surtout un moyen d'éducation. La rareté et la gravité des décisions des juges du tribunal d'honneur, le caractère infâmant qui s'attache aux condamnations qu'ils prononcent, tout

⁽¹⁾ Cf. Huber, *JW.*, 1934, p. 120¹ ; W. Kraegeloh (*Arbr. u. Volkst.*, 1934, p. 274 ss ; Goerrig, *JW.*, 1934, p. 324.

cela doit servir d'exemple et de leçon, non seulement pour les coupables, mais aussi pour ceux qui seraient tentés de les imiter.

C) *Les Tribunaux d'Honneur Social.*

Les tribunaux d'honneur social (soziale Ehrengerichte), sont des tribunaux chargés spécialement de punir les atteintes graves à l'honneur social, en dehors de toute autre compétence.

Dans chaque circonscription économique à la tête de laquelle se trouve un commissaire du travail, il existe un tribunal d'honneur. (art. 41, 1). Conformément à l'art. 1, 1 de la 3^{ème} ordonnance d'exécution à la loi du travail, en date du 28-3-34 (R.G.B.L. I, p. 255), leur siège est fixé par le ministre du Travail du Reich, en accord avec le ministre de la justice du Reich.⁽²⁾.

1) *Composition du Tribunal d'honneur.*

Le Tribunal d'honneur social est composé d'un président et de deux assesseurs. Le président est un fonctionnaire de l'ordre judiciaire nommé par le ministre de la Justice du Reich, en accord avec le ministre du Travail du Reich. (art. 41, 2, 1). Le ministre de la justice peut à tout moment révoquer le président qu'il a nommé. La durée de la fonction du président n'est en effet pas fixée par la loi du travail et la protection normale des juges des tribunaux ordinaires ne saurait s'appliquer à des juges de tribunaux spéciaux.

Les assesseurs sont au nombre de deux. L'un est chef d'entreprise et l'autre homme de confiance. Ils sont nommés par le président du tribunal d'honneur, d'après des listes proposées par le Front du Travail. (art. 41, 2, 2). A cet effet le président dresse une liste des branches professionnelles particulièrement importantes dans le district économique. Pour chaque groupe professionnel

(2) Il y a un tribunal d'honneur dans chaque ville où réside un commissaire du travail, soit à Königsberg, Breslau, Berlin, Stettin, Hambourg, Brême, Essen, Cologne, Frankfort/Main, Weimar, Dresde, Munich, Karlsruhe. (*Anordnung des Reichsarbeitsministers* en date du 4-4-34 (R.A.B.L. I, p. 94).

proposé, le Front du Travail établit une liste comprenant 3 chefs d'entreprise et 3 hommes de confiance. Pour le groupe « administrations et entreprises publiques », le Front du Travail n'est pas compétent, du moins en ce qui concerne les chefs d'entreprise. Ces derniers sont désignés directement par le ministre du travail, en accord avec le ministre des finances et le ministre de l'Intérieur, tandis que les hommes de confiance, comme pour tout autre entreprise, sont désignés par le Front du Travail. Ajoutons que les chefs d'entreprise et les hommes de confiance devant représenter une profession organisée corporativement, devront être proposés par le Front du Travail en accord avec ces organisations corporatives. C'est d'après ces listes que le président choisit et nomme les assesseurs. Pour chaque groupe professionnel, il peut nommer un ou plusieurs assesseurs, mais il est tenu de les nommer dans l'ordre dans lequel ils figurent sur la liste proposée. Les assesseurs sont nommés pour une durée de 3 ans. Pour chaque séance particulière du tribunal d'honneur, le président choisit deux assesseurs parmi les titulaires, l'un chef d'entreprise et l'autre homme de confiance, et appartenant tous deux à la même profession ou au même groupe professionnel que l'inculpé. Les assesseurs sont tenus d'accepter la fonction qu'on leur propose, à moins d'avoir une excuse valable. Les excuses valables ont été limitativement énumérées dans l'art. 6 de la 3ème ordonnance d'exécution. Le président lui-même apprécie la validité des excuses présentées (âge, autre fonction honorifique exercée par la même personne, maladie, etc.) Les femmes peuvent être assesseurs aux tribunaux d'honneur.

Avant d'entrer en fonction, les assesseurs sont assermentés. La fonction est purement honorifique et non rétribuée (sauf indemnités éventuelles pour voyage, perte de temps, etc.) Contrairement à ce qui se passe pour le président, qui peut être révoqué à tout moment par le ministre de la Justice, les assesseurs ne peuvent être révoqués que pour atteinte grave aux devoirs de leur fonction, et ceci par le tribunal suprême d'honneur social (Reichsehrengerichtshof) statuant en chambre de discipline.

2) *La marche du procès.*

D'après l'art. 40 de la loi du travail, la procédure devant le tribunal d'honneur doit se dérouler d'une manière analogue à la procédure en matière pénale, du moins dans la mesure où il n'y est pas expressément dérogé par les art. 42 et suivants de la même loi. Plusieurs traits originaux distinguent la procédure à appliquer en matière d'honneur social: Les plus importants sont l'absence de ministère public, (dont les fonctions sont prises en charge pour une grande part par le commissaire du travail, en partie aussi par le président du tribunal d'honneur lui-même) et l'existence d'une instance préliminaire devant le président. Remarquons aussi que le même délit ne peut pas être poursuivi en même temps devant un tribunal correctionnel et un tribunal d'honneur. Le criminel, pourrait-on dire, tient l'honneur en état. Avant de se saisir d'un procès déjà pendant devant une juridiction pénale, les juges du tribunal d'honneur devront attendre la fin du procès pénal. De même, si pendant la procédure devant un tribunal d'honneur une action pénale est introduite devant un tribunal ordinaire pour le même fait, les juges du tribunal d'honneur devront suspendre la procédure pendant toute la durée du procès pénal (art. 39). Lorsque l'inculpé a été acquitté par le tribunal ordinaire, il ne peut être poursuivi pour les mêmes faits devant la juridiction d'honneur social que si ces faits constituent, même en l'absence de tout caractère délictuel d'après le code pénal, une atteinte grave à l'honneur social (art. 39, 2). Par contre, si le procès s'est terminé par la condamnation de l'inculpé, le président devra décider s'il convient de recevoir ou de poursuivre l'action devant le tribunal d'honneur (art. 39, in fine). Si l'inculpé a été reconnu coupable par le tribunal de droit commun, il peut paraître superflu de le condamner encore une fois pour les mêmes faits en portant l'affaire devant le tribunal d'honneur. C'est là une pure question d'opportunité et d'appréciation sur laquelle le président du tribunal d'honneur statuera souverainement.

Après ces remarques préliminaires, suivons maintenant la

marche du procès proprement dit; il faut y distinguer trois phases, l'une devant le commissaire du travail, purement préparatoire, l'autre devant le président du tribunal d'honneur et la dernière enfin devant le tribunal entier, en présence des assesseurs.

a) *Phase préparatoire. Le commissaire du travail.*

Nul n'a le droit de saisir le tribunal d'honneur d'une infraction grave à l'honneur social, hormis le commissaire du travail. La juridiction d'honneur n'assure que très indirectement la protection et la défense des individus. C'est en première analyse l'intérêt général qui doit être sauvegardé, la paix sociale maintenue. La protection individuelle et la réparation des dommages subis sont garanties par les tribunaux de droit commun. Par contre, c'est au représentant de l'Etat de décider si l'intérêt général est lésé, et non aux particuliers. La personne qui se plaint d'une atteinte grave à l'honneur social, qu'elle en soit elle-même la victime ou seulement le témoin, doit adresser une requête écrite au commissaire du travail du lieu où est située l'entreprise ou l'infraction a été commise, avec indication des moyens de preuve. Le commissaire du travail peut d'ailleurs prendre connaissance de quelque façon que ce soit d'une infraction à l'art. 36 de la loi du travail, par exemple par une dénonciation anonyme, par une affaire pénale ou civile en cours, etc. Il doit alors immédiatement, d'après les termes de l'art. 43, procéder à une enquête préalable et assez rapide, destinée à mettre en sa main les éléments qui lui permettront de décider si l'affaire doit être portée devant le tribunal d'honneur. A cet effet il entendra obligatoirement la personne contre laquelle la plainte a été formulée. Il pourra en outre entendre des experts et des témoins, d'ailleurs non assermentés et qui ne peuvent être obligés à comparaître. Cette enquête préalable terminée, le commissaire doit se décider s'il veut donner suite à l'affaire et en saisir le tribunal d'honneur. Il ne pourra d'ailleurs le faire que s'il croit se trouver en présence de l'une des infractions limitativement énumérées à l'art. 36 de la loi du travail. Mais même si son enquête préalable lui démontre qu'il y a bien atteinte grave à l'honneur social, d'après les termes mêmes de l'art. 36, il n'est

pourtant pas tenu d'intenter une action devant le tribunal d'honneur. C'est pour lui une pure question d'opportunité, laissée à sa libre appréciation. Bien entendu, ici comme ailleurs, il est tenu d'observer les ordres que peut lui donner le gouvernement du Reich, en l'espèce le ministère du travail. L'autorité hiérarchique peut lui ordonner de poursuivre une infraction ou de renoncer à la poursuite. Ainsi le représentant de l'Etat exerce une influence prépondérante sur la juridiction d'honneur, puisque lui seul est juge d'intenter une action ou non, les particuliers ne pouvant jamais se passer de son concours, de même que les tribunaux ne peuvent jamais se saisir d'office. Pour mieux garantir encore la liberté d'action du commissaire du travail la loi l'autorise à retirer à tout moment l'action qu'il a intentée, du moins jusqu'au jugement du président du tribunal d'honneur dans l'instance principale, si l'affaire ne s'arrête pas après la décision du président du tribunal. Ce désistement, écrit ou verbal, est toujours fait sans indication de motifs et a pour effet de mettre fin au procès. La situation se présente exactement comme si le commissaire du travail n'avait jamais intenté l'action.

Lorsque le commissaire du travail décide d'intenter l'action sur la base de l'art. 36 et adresse un mémoire introductif au tribunal d'honneur, l'affaire entre dans une phase nouvelle, sous la direction du président du tribunal d'honneur.

b) *L'instance préliminaire. Le président du Tribunal d'honneur.*

Lorsque le tribunal d'honneur social est saisi d'une plainte du commissaire du travail, le président de ce tribunal doit procéder à une enquête supplémentaire (art. 44). Les conclusions de l'enquête préalable du commissaire du travail sont toujours jointes à la demande introductive, mais ne sauraient être considérées comme suffisantes, le commissaire du travail n'ayant que des moyens d'investigation très restreints pour mener son enquête. Le président du tribunal, par contre, y procédera avec toute les prérogatives du juge, c'est-à-dire qu'il pourra contraindre les té-

moins à comparaître, leur faire prêter serment, etc. Le président doit toujours faire cette enquête complémentaire, à moins qu'un autre tribunal ne soit déjà saisi de la même affaire, auquel cas il rejetterait purement et simplement la requête du commissaire du travail, jusqu'au jugement du tribunal déjà saisi.

L'enquête du président du tribunal d'honneur doit lui permettre de prononcer en pleine connaissance de cause un jugement provisoire. Il peut, soit rejeter la requête du commissaire du travail comme non fondée, soit condamner l'inculpé à certaines peines, soit s'abstenir de décider lui-même.

Dans la première de ces hypothèses, rejet de la requête du commissaire du travail (art. 45), le président rédige par écrit une décision (Beschluss) indiquant les motifs pour lesquels la demande est rejetée, et la signifie au commissaire du travail. L'affaire est ainsi terminée si le commissaire du travail dans un délai d'une semaine après la signification de la décision n'adresse pas au tribunal une requête supplémentaire tendant à ce que l'affaire soit examinée et jugée par le tribunal entier, et non pas seulement par son président. Il doit toujours être donné suite à une telle requête.

Mais le président du tribunal peut considérer l'atteinte grave à l'honneur social réalisée et condamner le prévenu. Mais il ne peut prononcer contre lui que certaines peines, en l'espèce les plus faibles, à savoir l'avertissement, la réprimande ou l'amende jusqu'à 1000 Marks (art. 46). Le condamné comme le commissaire du travail peuvent faire opposition contre une telle décision dans un délai d'une semaine après signification de la décision. L'effet d'une telle opposition est l'ouverture des débats principaux devant le tribunal entier (art. 46,2).

Enfin le président peut s'abstenir de juger lui-même. Ce sera par exemple le cas lorsqu'il sera d'avis que les peines qu'il pourrait infliger à l'inculpé ne sont pas suffisantes, en raison de la gravité du cas, ou lorsqu'il estimera que des débats oraux sont nécessaires pour faire bonne justice. Si le président renonce ainsi à prendre lui-même une décision, il devra fixer audience pour les délais principaux devant le tribunal entier (art. 47,1).

L'instance préliminaire devant le président du tribunal se termine donc dans les trois cas par la fixation de l'audience principale devant le tribunal entier, à moins que la décision du président, qui a été prise sans débat préalable, satisfasse les deux parties, en l'espèce le commissaire du travail demandeur et l'inculpé défendeur.

c) Les débats principaux devant le tribunal entier.

Les débats principaux qui se déroulent devant le tribunal d'honneur composé du président et des deux assesseurs sont en principe publics, à moins que le président ne prononce le huis-clos (art. 47). Le commissaire du travail peut assister aux débats et y prendre des conclusions (art. 48,1). L'inculpé peut s'y faire représenter par un défenseur muni d'un mandat écrit (art. 48,2), car sa présence n'est pas absolument nécessaire. Pourtant, au cours des débats, le tribunal peut ordonner la comparution personnelle de l'inculpé (art. 19,2 de la 3^{me} ordonnance d'exécution à la loi du travail). Si malgré une citation régulière le prévenu s'abstient de comparaître, le tribunal peut ordonner qu'aucun défenseur ne sera admis à le représenter, mais seulement si l'inculpé a été averti de cette possibilité par les termes mêmes de la citation (art. 19, in fine de la même ordonnance).

Après comparution des témoins et experts, ou après avoir pris connaissance de tout autre moyen de preuve, le tribunal rendra, après délibération, un jugement écrit et motivé, qui devra être prononcé en audience publique. Les frais peuvent être mis en tout ou en partie à la charge du défendeur condamné (art. 55,2), l'état les supportant toujours en cas d'acquittement.

3) Les peines.

Si le tribunal reconnaît qu'une infraction à l'honneur social a été commise, il peut prononcer contre le délinquant un certain nombre de peines limitativement énumérées par la loi. L'art. 38 prévoit en effet les pénalités suivantes :

- 1) L'avertissement (Warnung);
- 2) La réprimande (Verweis);

- 3) L'amende disciplinaire jusqu'à 10.000 Marks (Ordnungsstrafe in Geld bis zu 10.000 M.);
- 4) Retrait de la capacité d'être chef d'entreprise ou d'exercer la fonction d'homme de confiance (Aberkennung Führer des Betriebes zu sein oder das Amt eines Vertrauensmannes auszuüben);
- 5) Le déplacement (Entfernung vom bisherigen Arbeitsplatz).

Le tribunal appréciera, d'après la gravité du cas qui lui est soumis, laquelle de ces peines devra être appliquée. Il s'agit toujours de sanctions d'ordre disciplinaire et non strictement pénal, c'est-à-dire qu'elles peuvent être édictées même si un tribunal a déjà statué sur le côté pénal de l'affaire. Remarquons que toutes les peines, à part le simple avertissement entraînent ipso facto la perte de la capacité d'être homme de confiance, étant donné que pour exercer ces fonctions, il faut n'avoir jamais été condamné par un tribunal d'honneur. Le déplacement est la peine la plus grave qui puisse être infligée par le tribunal d'honneur à un travailleur qui ne fait pas partie du conseil de confiance. L'exécution de cette peine est assurée par le chef d'entreprise. Il pourrait se contenter d'offrir à l'ouvrier ou à l'employé condamné un autre travail que celui auquel il était occupé jusqu'alors. En fait, le congédiement sera toujours la conséquence du jugement. Mais comme en principe le chef d'entreprise doit observer le délai-congé normal, l'art. 38,5 in fine donne au tribunal d'honneur le pouvoir de fixer un délai de dénonciation « différent de celui qui est prévu par la loi ou le contrat ».

Quant au retrait de la capacité d'être chef d'entreprise, nous avons déjà rencontré cette hypothèse dans notre chapitre IV, et il ne nous semble pas utile d'y revenir. Rappelons simplement que l'entrepreneur condamné reste le chef de son entreprise pour toutes les affaires économiques, qu'il peut notamment nommer lui-même le chef d'entreprise qui le remplacera pour les affaires sociales, qu'il peut décider de même la fermeture ou la vente de l'établissement, ce qui atténue considérablement la portée de la sanction.

Ajoutons pour terminer qu'aucune peine ne pourra être prononcée par le tribunal d'honneur pour des faits antérieurs au premier mai 1934. De même la prescription établie par la loi (art. 37) est fort courte, puisqu'après une période d'un an à partir du moment où l'infraction a été commise, aucune poursuite devant le tribunal d'honneur ne pourra plus avoir lieu.

4) *L'appel. Le Reichsehrengerichtshof.*

La loi du travail a créé un tribunal spécial, la Reichsehrengerichtshof, Cour suprême du Reich en matière d'honneur social, fonctionnant comme dernière instance chargée de statuer sur les appels faits contre les décisions des tribunaux d'honneur. Ce dernier n'est d'ailleurs possible que dans certains cas, du moins pour la partie condamnée.

a) *Cas d'appel.*

L'appel est possible dans tous les cas pour le commissaire du travail quelle que soit la décision du tribunal d'honneur (art. 49,1). Par contre, le prévenu ne peut faire appel que s'il a été condamné au moins à une peine d'amende de plus de 100 Marks, l'appel n'est donc pas possible si le tribunal s'est décidé pour un simple avertissement, une réprimande ou une amende inférieure à 100 Marks (art. 49, 1). L'appel doit être fait dans un délai de deux semaines après la signification du jugement, qu'il émane du commissaire du travail ou de l'inculpé (art. 49,2). L'exécution du jugement est alors suspendue (art. 49, in fine) jusqu'à décision définitive du Reichsehrengerichtshof.

b) *Le Reichsehrengerichtshof.*

La Cour d'honneur du Reich a son siège à Berlin (art. 50, 1re phrase). Elle est composée de deux fonctionnaires de l'ordre judiciaire nommés par le ministre de la justice du Reich en accord avec le ministre du travail. L'un de ces juges assume la fonction de président. Ces deux juges sont assistés par trois assesseurs, dont l'un est chef d'entreprise, l'autre homme de confiance, le troisième étant désigné par le gouvernement du Reich (art.

50, 2me phrase). En ce qui concerne la désignation des assesseurs, à part celui qui est nommé par le gouvernement du Reich, les mêmes règles s'appliquent que les assesseurs des tribunaux d'honneur de première instance (art. 50, in fine). Quant au troisième assesseur, il peut être nommé pour une certaine durée ou pour chaque cas particulier, et révoqué à tout moment par les autorités qui l'ont nommé.

Le tribunal suprême ainsi composé vérifie le jugement du tribunal d'honneur dans son intégralité. Sa compétence s'étend autant sur le fait que sur le droit (art. 51,1,1). La procédure à suivre est la même que devant le tribunal d'honneur: le président procède à une enquête supplémentaire. Les témoins, experts etc. sont entendus au cours des débats oraux en principe publics. A l'issue de ces débats lorsque leur conviction sera faite, les juges du Reichsehrengerichtshof pourront librement modifier le jugement attaqué (art. 51,1,2). Le jugement de la Cour suprême est définitif et exécutoire dès qu'il est prononcé.

Le Reichsehrengerichtshof s'est réuni pour la première fois le 5 février 1935.

Voilà donc, dans ses lignes générales, l'organisation de cette juridiction d'honneur social. Le législateur a créé d'imposants et de solennels tribunaux, en vue de punir certaines personnes pour des actes incompatibles avec l'esprit nouveau qui doit animer tous les membres de la communauté d'entreprise. Pourtant ces tribunaux, auxquels la loi du travail consacre un chapitre entier, n'ont pas encore fait preuve jusqu'ici d'une grande activité. A vrai dire, les sanctions que peut édicter le tribunal d'honneur ne sont intéressantes et graves que si elles s'appliquent à un chef d'entreprise, ou mieux encore à un entrepreneur. Certains actes du patron devant lesquels l'Etat serait impuissant s'ils ne constituent pas un délit prévu par le code pénal, peuvent désormais être punis. Mais l'Etat s'est assuré des prérogatives telles, dans cette juridiction, que ces tribunaux impartiaux ne pourront en fait condamner que les personnes que le commissaire du travail voudra bien faire comparaître devant eux, alors que d'autres, si

elles ont bonne presse auprès du représentant de l'Etat, échapperont toujours à la poursuite et aux sanctions du tribunal d'honneur. Pour le personnel, par contre, les tribunaux d'honneur auront en fait une importance bien moindre, étant donné que les causes qui pourront justifier contre eux une poursuite disciplinaire, suffiront en général amplement à légitimer un congédiement sans délai, même s'il s'agit d'hommes de confiance. Or, le déplacement ou le retrait de la capacité d'être homme de confiance constitue la peine la plus grave que puisse appliquer le tribunal d'honneur contre ces travailleurs.

Nous empruntons à la revue *Arbeitsrecht und Volkstum* la statistique suivante, assez curieuse, portant sur les décisions des tribunaux d'honneur, depuis l'entrée en vigueur de la loi, c'est-à-dire mai 1934 jusqu'au mois d'août 1935. Jusqu'à cette dernière date, 50 décisions de divers tribunaux d'honneur et 6 décisions du Reichsehrengerichtshof avaient été publiées. Dans 15 cas la capacité d'être chef d'entreprise a été retirée. Un seul jugement a condamné un travailleur, en l'espèce un homme de confiance, membre de la NSBO. Toutes les autres affaires étaient dirigées contre des entrepreneurs, des chefs d'entreprise ou des employés supérieurs, ayant abusé de leur pouvoir de direction dans l'entreprise ⁽³⁾. Il y a là une disproportion frappante qu'il convient de relever. En fait, la juridiction d'honneur permet à l'Etat de faire condamner, d'une façon particulièrement solennelle, certains chefs d'entreprises en général peu intéressants, en leur faisant infliger des peines très sensibles, surtout par le caractère infamant qui s'attache à ces sortes de condamnations. Mais notons aussi la rareté des décisions des tribunaux d'honneur, et la stricte limitation des cas d'infraction à l'honneur social. La juridiction d'honneur est, dans le plein sens du terme, une juridiction d'exception, qui ne gênera en rien l'immense majorité des entrepreneurs allemands, tout en donnant à la classe ouvrière la conviction qu'il y a des tribunaux pour la protéger contre les abus

⁽³⁾ Cette statistique est publiée dans *Arbeitsrecht und Volkstum*, 1935, p. 209 ss.

du patron, que la notion d'honneur social n'est pas une formule vide de sens, qu'une morale supérieure constitue désormais le fondement des rapports de travail dans le III^e Reich. A ce titre, la juridiction d'honneur est dans les milieux ouvriers un excellent moyen de propagande au service du national-socialisme.

CONCLUSION

Dans la revue *Deutsches Arbeitsrecht* ⁽¹⁾, nous pouvons lire un fort intéressant article signé Mansfeld, et dont nous extrayons le passage suivant :

« L'art du législateur ne réside pas toujours dans l'habileté à mettre en formules les résultats d'une longue expérience. Si l'on ne voulait juger les lois que sur la question de savoir si les fruits de l'expérience y ont trouvé leur expression, la loi du travail apparaîtrait assurément comme une bien mauvaise loi : car elle ne contient que des pensées neuves, des expressions nouvelles et rien qui ait déjà subi l'épreuve de la pratique. En outre elle est édictée sur une base tout à fait originale, d'après un plan essentiellement moral, et cela dans un domaine où l'éthique, jusqu'à présent, ne semblait pas être à sa place. En tous points, le législateur rompt avec la tradition. Ajoutons à cela un troisième point : Sans la moindre casuistique, le législateur place le travail au centre de la vie de la nation et, par quelques phrases, traçant les lignes générales, il règle toute la vie sociale. La bonne foi, l'esprit, sont mis à la place de la lettre de la réglementation de détail. La loi se contente en cela de tracer le type du travailleur allemand, non comme il est aujourd'hui, mais comme il devra être un jour. Il lui suffit de donner à la génération actuelle le devoir moral de chercher à réaliser ce modèle, et d'orienter dès aujourd'hui la vie en communauté selon cet idéal... Car cette loi du travail constitue, dans presque toutes ses dispositions, un *programme* dont il nous est permis d'espérer la prochaine réalisation, et dont le simple établissement démontre la confiance infinie que

(1) Mansfeld dans *D.A.R.*, 1934, p. 99 ss.

le gouvernement du Reich a placée dans tous ceux qui collaborent au travail de la nation. »

On ne pouvait faire plus bel éloge de l'œuvre du national-socialisme dans ce domaine. Et pourtant, dans cet éloge même se trouvent en germe les principales critiques de fond que l'on peut faire à la loi du travail du III^e Reich. Elle constitue en effet un programme, et même un programme de très grande envergure. Il ne s'agit de rien moins que de transformer la mentalité des hommes, de les rendre meilleurs. Au paradis nazi, patrons et ouvriers fraterniseront un jour, considérerons la lutte des classes comme un ridicule anachronisme et n'auront plus en vue que l'intérêt général de la nation allemande, et non leurs mesquins intérêts individuels. Ce serait une bien mauvaise critique que de dire aux dirigeants du III^e Reich que le spectacle de la vie courante ne correspond pas encore à l'idéal que nous laisse entrevoir la loi du travail ou qu'elle nous montre déjà réalisé. Ceci, les disciples d'Hitler sont les premiers à l'avouer. La loi du travail n'a pas encore changé grand chose dans la vie de tous les jours, et il ne pouvait en être autrement. Ce n'est que peu à peu, à mesure que les idées nationalistes-socialistes pénétreront toujours plus profondément dans les masses que la charte du travail portera ces fruits, d'autant plus précieux qu'ils seront plus mûrs. La charte du travail est en avance sur son temps, entend-on répéter sans cesse, de l'autre côté du Rhin. Mais le temps viendra-t-il jamais où l'idéal sera devenu réalité? La nature humaine est singulièrement stable et bien prétentieux est celui qui voudrait la transformer. Ce n'est pas par hasard et sans raison que l'opposition patron-ouvrier est apparue un jour en ce monde. A la base de cette lutte entre le capital et le travail se trouve une opposition d'intérêts manifeste.

Sans doute une habile propagande, la fièvre du dévouement et du sacrifice pour une patrie malheureuse peuvent pendant un certain temps rejeter cette anachronisme au second plan. Mais à mesure que le mouvement hitlérien, en s'installant pendant de longues années au pouvoir, perdra de son dynamisme intérieur,

à mesure que la situation générale aura tendance à devenir plus normale, les « misérables questions de salaire » et, de l'autre côté, les ridicules affaires de bénéfices ne reprendront-elles pas le dessus? En travaillant ainsi pour les générations à venir, en leur montrant la voie, le national-socialisme fait preuve d'une belle confiance en lui-même. en la profondeur de la révolution spirituelle accomplie, confiance dont, en raison des succès foudroyants obtenus jusqu'ici, on ne saurait encore lui faire grief.

A vrai dire, Hitler a su donner à la classe ouvrière, en une période de profonde détresse, la seule chose qu'il pouvait lui offrir sans charlatanisme. à savoir un idéal ou, mieux, un espoir. Assurément le besoin en était pressant, car jamais, semble-t-il, on ne vit classe ouvrière plus perméable aux mots ⁽²⁾. Union, honneur, foi, solidarité, service de la nation, etc., tous ces termes majestueux ont opéré de véritables miracles dans l'âme du travailleur allemand. Et en fait, d'un jour à l'autre, la lutte des classes a pris fin, et cela non seulement parce que la paix a été garantie et assurée par la force, mais aussi et surtout, croyons-nous, parce qu'une véritable pacification des esprits s'est fait jour sous l'impulsion hitlérienne. « Travailleur allemand ». proclame le Dr Ley, « tu le reconnaitras sans peine: Dans nos entreprises, comptoirs, ateliers et fabriques, tout a changé; un nouvel esprit nous anime... » ⁽³⁾. Il est certain que la classe ouvrière dans le III^e Reich a tendance à se rapprocher des patrons, et ce mouvement est encouragé encore par la suprême adresse dont a fait preuve le législateur allemand en mettant en lumière la personnalité du « Fuehrer des Betriebes », c'est-à-dire d'un person-

(2) Il est curieux de remarquer que la plupart des termes du vocabulaire de la législation industrielle allemande ont été modifiés dès l'avènement du III^e Reich. Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Arbeitsmarkt, etc., tous les termes d'allure trop matérialiste ont été remplacés par d'autres, de caractère plus moral et idéaliste, Fuehrer, Gefolgsmann, Arbeitseinsatz, etc. Le contrat de travail (Arbeitsvertrag) est éclipsé par les « rapports de travail » (Arbeitsverhältniss), et il n'y a plus de « prolétaires » en Allemagne.

(3) Dr Ley : Aufruf an die Soldaten der Arbeit, Männer und Frauen der Deutschen Arbeitsfront, du 29 avril 1935, reproduit dans le *Hamburger Fremdenblatt* du 30 avril 35.

nage qui comme tous les autres travaille dans l'entreprise et lui consacre toute son activité, tout en laissant dans l'ombre l'« Unternehmer » et avec lui les puissances capitalistes anonymes qui détiennent le véritable pouvoir sur l'entreprise. Mais s'il est beau de se voir comblé d'honneurs, d'être respecté et estimé, ces avantages ne sont pourtant pas toujours suffisants: que peut offrir, à la classe ouvrière allemande, du point de vue matériel, cette codification de la morale que constitue la charte du travail? En vérité, de ce côté, la situation apparaît bien moins brillante. Les travailleurs sont privés de leur défenseur naturel, les syndicats, ils ont perdu tout droit de collaboration, même théorique, à la direction des entreprises; la loi les soumet à l'autorité absolue du chef d'entreprise. Quant aux salaires, ils sont très faibles, si l'on tient compte de l'élévation du prix de la vie et des cotisations et prélèvements de toutes sortes (D.A.F., Luftschuz, Winterhilfswerk, Kraft durch Freude, etc.) qui viennent singulièrement en réduire le montant brut, resté stable depuis la prise du pouvoir. Mais la question du « juste salaire » est subordonnée au problème du chômage. Ce n'est que lorsque l'immense armée des chômeurs, déjà singulièrement réduite en quelques années de régime hitlérien, aura retrouvé du travail, disent les dirigeants du III^e Reich, que l'on pourra songer à augmenter les salaires et à améliorer le niveau de vie du travailleur allemand. Mais l'organisation moderne de la production, les progrès techniques, ne permettent pas la suppression intégrale du chômage, même si on y met la meilleure volonté du monde. Faut-il dans ces conditions considérer les promesses hitlériennes comme fallacieuses? Veut-on maintenir le niveau de vie des travailleurs aussi bas que possible pour permettre aux industriels de s'enrichir? Cherche-t-on à dissimuler la réalité des faits et des intentions sous une débauche de grands mots, vides de sens? Et bien, qu'elle soit trompée ou non, la classe ouvrière allemande semble décidée à tenter l'expérience hitlérienne et à accorder toute sa confiance, peut-être seulement à titre provisoire, au national-socialisme. Les ouvriers allemands ne peuvent pas ne pas tenir compte des résultats magnifiques

obtenus par Hitler dans la lutte contre le chômage, quels qu'aient été les moyens employés à cette fin. Aussi croyons-nous que la classe ouvrière constitue à l'heure actuelle l'un des soutiens les plus sûrs du nouveau régime. D'ailleurs, il est impossible d'affirmer dès aujourd'hui que les promesses hitlériennes manquent absolument de sincérité. Il est certain que pour permettre une reprise de l'activité économique, il importait en premier lieu de débarrasser les entreprises de toutes les entraves et de toutes les charges extra-économiques qui les accablaient, d'où nécessité de sacrifices très lourds de la part des travailleurs. Très humainement, on a cherché à dissimuler les inconvénients que présentaient la nouvelle législation pour la classe ouvrière, en mettant en avant certains avantages d'ordre moral dont elle était censée bénéficier. Mais voici justement un élément nouveau qui vient modifier les données du problème: la reprise économique annoncée se fait très nettement sentir à l'heure actuelle, si bien qu'il n'est pas impossible que les travailleurs allemands soient appelés, dans un très proche avenir, à profiter eux aussi de conditions de travail meilleures et à jouir enfin des fruits de leur longue confiance et de leur docilité exemplaire.

Quant aux patrons et aux capitalistes, ils sont reconnaissants à Hitler d'avoir définitivement écarté le spectre du communisme en Allemagne. En outre, ils lui doivent la reprise économique actuelle; il n'est pas difficile d'en découvrir les causes immédiates: les commandes formidables de l'Etat, tant pour réaliser un programme de travaux publics de grande envergure que pour équiper et entretenir la nouvelle armée allemande. Tout laisse prévoir que cette reprise sera éphémère, qu'il s'agit d'un coup de fouet et non d'un mouvement de longue durée. Mais depuis quelques années, l'Allemagne ne cesse de nous étonner. Dans ce pays pauvre où la faillite générale semble toujours imminente, l'Etat entretient aujourd'hui des industries entières, distribue des sommes fantastiques, sans que la devise allemande, du moins à l'intérieur du pays, accuse la moindre faiblesse. Gérées par le grand prestidigitateur Dr Schacht, les caisses de l'Etat semblent iné-

puisables. D'ailleurs, une fois un mouvement de reprise amorcé, ses effets peuvent se prolonger même si les causes immédiates qui l'ont provoqué viennent à disparaître. Quoi qu'il en soit, le régime nazi a procuré, dès aujourd'hui, des avantages indiscutables aux entrepreneurs allemands, avantages qui compensent largement les inconvénients inhérents à l'organisation nouvelle de la production. Autrefois si hostiles à l'intervention de l'Etat dans la réglementation des conditions de travail, les entrepreneurs allemands la supportent aujourd'hui sans sourciller, même si elle conduit à un contrôle direct et général de la vie des entreprises individuelles et donc de la propriété privée. Ils admettent d'autant plus volontiers cette tutelle qu'ils savent que l'Etat leur est actuellement favorable et consacre tous ses efforts au retour de la prospérité économique. Ils l'admettront tant que l'attitude de l'Etat à leur égard restera la même.

Mais voici justement la grande inconnue de ce problème. Quel sont les desseins réels des dirigeants de la nouvelle Allemagne? L'Etat prendra-t-il un jour la direction de l'économie en mains? Après l'élimination radicale des ouvriers du processus de la production sera-ce bientôt le tour des entrepreneurs eux-mêmes? Assisterons- bientôt à une socialisation et une étatisation complète des entreprises? Jusqu'à présent, le national-socialisme a respecté l'initiative et le profit individuel, mais prétend les maintenir dans un cadre général tracé par lui, et qui n'est autre que le respect de l'intérêt commun, donc de la nation allemande. Il n'y a pas un très grand pas à faire pour en arriver de là à la mainmise définitive de l'Etat sur toute l'économie, l'Etat étant seul juge pour savoir si l'attitude des individus est conforme aux intérêts supérieurs de la nation. L'attitude de l'Etat dépendra essentiellement de celle des intéressés. Mais ici comme ailleurs, plus qu'ailleurs sans doute, tout se tient, les problèmes se posent en bloc, de la solution des uns découle la solution des autres. L'Etat national-socialiste est un Etat autoritaire, dont le prestige est l'élément vital. Mais les succès de politique extérieure ne se répètent pas indéfiniment, les ressources de l'Etat sont limitées, les quatre années néces-

saires selon Hitler pour ramener la prospérité et supprimer le chômage touchent à leur terme, les résultats des consultations populaires ne peuvent plus dépasser les chiffres déjà atteints. Le mouvement hitlérien est de par sa nature essentiellement dynamique et non statique: le moindre échec peut y prendre les proportions d'une catastrophe. Le III^e Reich a-t-il d'ores et déjà atteint son apogée ou trouvera-t-il au contraire de nouvelles sources de prestige? Une chose est certaine, si l'autorité de l'Etat national-socialiste vient à diminuer, les individus et les collectivités chercheront à se délivrer de son joug, et cela non seulement en ce qui concerne l'activité économique et sociale du pays, mais dans tous les domaines de la vie nationale. A quel moment ce mouvement se produira-t-il et quelle sera alors la réaction de l'Etat? A toutes ces questions l'avenir, un proche avenir, croyons-nous, se chargera de nous répondre.

Vu:

Le Président,
William OUALID.

Vu:

Le Doyen,
Edgard ALLIX.

Vu:

et permis d'imprimer:
Le Recteur de l'Académie de Paris.
S. CHARLETY.

BIBLIOGRAPHIE

(Nous ne citons ici que les ouvrages se rapportant directement à notre travail, la bibliographie générale sur l'Allemagne de Weimar et le III^e Reich étant beaucoup trop importante pour être citée ici.)

1) OUVRAGES FRANÇAIS

- GOETZ (Robert) : *Les Syndicats ouvriers allemands d'après-guerre. Idéologies et réalités*. Thèse Paris, 1934.
TILMANN (Alexandre) : *L'organisation économique et sociale du III^e Reich*. Thèse Paris, 1935.
VERMEIL (E.) : *Du congrès de Vienne à la révolution hitlérienne*, Paris, 1934.

2) OUVRAGES ALLEMANDS

- BANG (P. T.) : *Deutsche Wirtschaftsziele*. Publication de la société « Deutscher Staat » III^e série, cahier 3, 1926.
BERNSTEIN (G.) : *Die Argumentation der Unternehmer im Wirtschaftskampf*, thèse Heidelberg, 1930.
BORSIG (von) : *Industrie und Sozialpolitik: ein sozialpolitisches Programm der deutschen Arbeitgeberverbände*, heft 4.
BUHLER : *Arbeitsrecht*, tome I.
CASSAU : *Die Gewerkschaftsbewegung*.
DERSCH : *Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit (Kommentar)* Berlin, 1934.
DIETZ : *Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit*, 3^e édition, München-Berlin, 1934.
FLATOW : *Der Tarifvertrag als Quelle des Arbeitsrechts; Gewerkschaftsarchiv*, heft 4.
FLATOW/KAHN-FREUD : *Betriebarätegesetz*, 13^e édition, Berlin, 1931.
GRUSSENDORF : *Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit*; Eberswalde-Berlin, 1934.
HITLER : *Mein Kampf*, München, édition de 1933.
HUECK-NIPPERDEY-DIETZ : *Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit. Kommentar*. München et Berlin, 1934 (cité Hueck-Nipperdey).
JACOBI : *Betrieb und Unternehmen als Rechtsbegriff*. Leipzig, 1926.
LEY : *Durchbruch der sozialen Ehre*.
MOELLER VAN DEN BRUCK : *Jahre der Entscheidung*.
MANSFELD-POHL-STEINMANN-KRAUSS : *Die Ordnung der nationa-*

- len Arbeit* (Kommentar) Berlin-Leipzig, Mannheim, München, 1934
(cité : « Mansfeld-Pohl »).
- NIKISCH : *Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit*. Leipzig, 1934.
- PECH : *Unternehmer und Fuehrer des Betriebes*, Thèse Halle, 1935.
- REVENTLOW (Graf von) : *Deutscher Sozialismus*.
- SEIDEL : *Die Gewerkschaften nach dem Krieg*.
- SPENGLER (Osw.) : *Preussentum und Sozialismus*.
- SOMBART : *Deutscher Sozialismus*. Berlin, 1934.
- TEUTSCH : *Lockerung der Tarifverträge*, Thèse. Halle, 1931.
- VOLTZER : *Die neue Sozialordnung*, cours professé à l'Université de
Hambourg, semestre d'été 1935.
- A. WINNIG : *Der Arbeiter im Dritten Reich*, Hambourg, 1933.

JOURNAUX ET PERIODIQUES, REVUES DIVERSES, DOCUMENTS.

- Année Sociale.*
Année Politique Française et Etrangère.
Bulletin du Ministère du Travail.
Informations Sociales.

DE LANGUE ALLEMANDE.

- Arbeitsrecht und Volkstum* (Zeitschrift für das Recht der deutschen
Wirtschaftsstände), publié par le prof. JOERGES, Erfurt (a cessé
de paraître).
- Der Deutsche*, organe de la Deutsche Arbeitsfront (a cessé de paraître).
- Der Deutsche Unternehmer* (revue pour les entrepreneurs allemands),
Berlin.
- Deutsche Juristenzeitung*, publiée par Carl SCHMITT, Berlin.
- Deutsches Arbeitsrecht*, publié par MANSFELD, MANNHEIM.
Frankfurter Zeitung.
- Juristische Wochenschrift Soziale Praxis*, und Archiv für Volkshl-
fahrt, Iéna.
- National-Sozialistische Sozialpolitik*, publié par PEPPLER, Stuttgart.
- Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, fondé par KASKEL, MANNHEIM.
1930 (a cessé de paraître).
- Völkischer Beobachter*.
- Wirtschafts- und Sozialrecht*, supplément bi-mensuel du journal « Der
Deutsche Unternehmer ».
- Zeitschrift für Politik*.

ABREVIATIONS

Arbr. und Volkstum	: Arbeitsrecht und Volkstum.
ArbrS	: Arbeitsrechtsmmlung, recueil des décisions du Reichsarbeitsgericht et des Landesarbeitsgerichte, publié par Dersch, Hueck, Mansfeld, Nipperdey, Peppler, Volkmar (autrefois Bensheimersammlung).
art. 36,2,2	: article, 36, aliéna 2, deuxième phrase.
AZO	: Arbeitszeitordnung, loi sur la durée du travail, en date du 26 juillet 1934 (RGBL, I, p. 863).
BenshS	: Bensheimer Sammlung, recueil des décisions du Reichsarbeitsgericht et des Landesarbeitsgerichte, publié par Dersch, Flatow, Gerstel, Hueck, Nipperdey, Volkmar (Mannheim) (a cessé de paraître).
BGB	: Bürgerliches Gesetzbuch, code civil allemand.
DAF	: Deutsche Arbeitsfront, Front du Travail allemand.
DAR	: Revue « Deutsches Arbeitsrecht ».
GWO	: Gewerbeordnung loi.
E.G.	: Ehrengericht, tribunal d'honneur.
JW	: Juristische Wochenschrift.
LAG	: Landesarbeitsgericht, tribunal du travail des pays.
LAO	: Landarbeiterordnung, loi sur le travail agricole.
NSBO	: National-Sozialistische Betriebszellen-Organisation, organisation nationale-socialiste des cellules d'entreprise.
RABL	: Reichsarbeitsblatt, bulletin officiel du ministère du travail du Reich.
RAG	: Reichsarbeitsgericht, tribunal suprême du travail.
REG	: Reichsehrengerichtshof. tribunal suprême d'honneur social.
RGBL	: Reichsgesetzblatt, journal officiel du Reich.
RIT	: Revue Internationale du Travail.
SA et SS	: Truppen hitlériennes des sections d'assaut et des sections de sûreté.
SchIO	: Loi sur l'arbitrage de 1923 (Schlichtungsordnung).
StGB	: Strafgesetzbuch, code pénal allemand.
Soz. Prax.	: Soziale Praxis.

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION	VII
PREMIERE PARTIE	1
CHAPITRE I : <i>La Législation sociale de la Republique de Weimar.</i>	1
A) Les Syndicats	4
a) puissance numérique	5
b) situation juridique	6
c) le Congrès de Nuremberg	8
B) Les Conventions Collectives	11
a) naissance, forme, contenu, durée	12
b) effets	13
c) la déclaration d'obligation générale	15
C) Les Conseils d'Entreprises	17
a) constitution et fonctionnement	19
b) attributions et pouvoirs	21
1) collaboration avec l'employeur	22
2) défense des intérêts des travailleurs	23
3) moyens particuliers pour favoriser l'exécution de cette mission	24
D) L'Arbitrage	26
a) historique	27
b) les organes d'arbitrage	28
c) fonctionnement	30
d) Effets de la sentence. La déclaration d'obligation générale	32
CHAPITRE II : <i>Critique et Idées nouvelles.</i>	36
A) Critique de la législation sociale weimarienne	38
a) critique contre les syndicats et les conventions collectives	38
b) critique des conseils d'entreprise	40
c) critique de l'arbitrage	42
B) Les Idées Hitlériennes	46
a) du prolétaire au travailleur	47
b) socialisme allemand	48
c) entre la prise de pouvoir et la charte du travail	55
DEUXIEME PARTIE	63
CHAPITRE III : <i>L'Entreprise dans le IIIe Reich</i>	63
A) Notion d'entreprise	63
B) La communauté d'entreprise	64

C) Le règlement d'entreprise	76
1) nature du règlement	77
2) contenu	79
a) contenu obligatoire	80
b) contenu obligatoire conditionnel	80
c) contenu facultatif	82
3) effets	82
CHAPITRE IV : <i>Le Chef d'Entreprise</i>	85
A) Notion de chef d'entreprise	86
B) Droits et devoirs du chef d'entreprise	87
C) La représentation du chef d'entreprise	90
1) cas de représentation	90
2) conditions pour être chef d'entreprise	92
3) nature des pouvoirs du chef d'entreprise	93
D) Le remplaçant de l'entrepreneur	100
1) qui nomme l'« autre » chef d'entreprise	101
2) situation juridique du remplaçant	102
3) situation juridique de l'entrepreneur déchu	103
E) Le patron national-socialiste	105
CHAPITRE V : <i>Le Personnel de l'Entreprise</i>	108
A) La « Gefolgschaft » et sa composition	108
B) Les droits du personnel. La protection contre les congédiements	110
1) l'action en révocation du congédiement injuste	112
a) but de l'action	113
b) conditions	113
c) la procédure et les délais	116
2) la protection contre les congédiements sans délai	120
C) Devoirs du personnel. La fidélité	122
CHAPITRE VI : <i>Le Conseil de Confiance</i>	127
A) Constitution du conseil de confiance	129
1) conditions	129
2) élections	130
a) nombre des hommes de confiance à élire	130
b) l'éligibilité au conseil de confiance	132
c) la liste des candidats	133
d) le vote du personnel	134
B) La fonction d'homme de confiance	135
C) Mission du conseil de confiance. Ses droits	137
TROISIEME PARTIE	147
CHAPITRE VII : <i>Le Commissaire du Travail</i>	147
A) Mission et attributions	149
1) rôle dans la protection contre les congédiements en masse	150
a) la déclaration au commissaire	153
b) la réduction de la durée du travail	155
2) les directives du commissaire du travail	157
3) les règlements collectifs de travail	158

TABLE DES MATIERES

211

a) conditions de validité	161
b) contenu	163
c) effets	164
B) Sanction des actes du commissaire du travail	167
a) instructions écrites et générales	168
b) atteinte consciente et répétée	169
c) la requête du commissaire du travail	169
C) Le Conseil consultatif d'experts et le comité d'experts auprès du commissaire du travail	170
1) conseil permanent d'experts	172
2) le comité d'experts	175
CHAPITRE VIII : <i>L'Honneur Social</i>	178
A) Notion d'honneur social	178
B) Les Infractions à l'honneur social	180
1) les dirigeants de l'entreprise	181
2) les membres du personnel	182
3) tous les membres de la communauté d'entreprise	183
4) les hommes de confiance	184
C) Les Tribunaux d'honneur social	186
1) composition	186
2) la marche du procès	188
a) phase préparatoire : le commissaire du travail	189
b) l'instance préliminaire : le président du tribunal d'honneur	190
c) les débats principaux devant le tribunal entier	192
3) les peines	192
4) l'appel ; le Reichsehrengerichtshof	194
a) cas d'appel	194
b) le Reichsehrengerichtshof	194
CONCLUSION	197
BIBLIOGRAPHIE	205
ABREVIATIONS	207

